

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS)

Koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah BMT bina ummat sejahtera yang berkedudukan di Jl.Untung Suropati N0.16 kecamatan Lasem kabupaten Rembang provinsi Jawa Tengah, berdiri pada tanggal 10 November 1996, yang di prakasai oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) Orsat Rembang di bawah kepengurusan H. Abdullah Yazid.

Tiga orang sarjana yang merupakan motor penggerak awal operasionalnya KSPPS BMT BUS yang bernama Drs. Ahmad Zuhri, Drs. Rokhmad dan Drs. Saifudin bermodal awal Rp.2000.000, dengan bermodalkan kecil dan kantor yang masih meminjam tidak menjadi kendala ketiga pendiri tersebut untuk terus berusaha menggerakkan organisasi. Dengan tekad dan niat yang kuat perkembangan lembaga mampu mendapat tanggapan baik bagi masyarakat. Pada tahun 1998 lembaga mampu memperluas wilayah kerjanya sampai satu kabupaten Rembang dan untuk pertama kalinya lembaga dinamakan dengan sebutan koperasi serba usaha.

Dalam perjalanannya lembaga mengalami perubahan dari waktu ke waktu pada tanggal 1 Juli 2002 yang awalnya lembaga disahkan bernama koperasi serba usaha (KSU) berubah menjadi koperasi simpan pinjam syariah bina ummat sejahtera (KSPS) dan perubahan wilayah menjadi seluruh wilayah provinsi Jawa Tengah. Selanjutnya pada tanggal 4 April terjadi perubahan dari koperasi simpan pinjam menjadi koperasi jasa keuangan syariah bina umat sejahtera (KJKS BUS).

Pada tanggal 26 Maret 2014 berdasarkan surat keputusan menteri koperasi dan usaha kecil dan menengah republik Indonesia menyebutkan perubahan wilayah kerja mampu ke seluruh wilayah Indonesia dan perubahan nama dari KJKS menjadi koperasi simpan pinjam syariah (KSPS) kembali. Dari KSPS pada tanggal 15 Desember 2015 berubah menjadi koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah baitul maal wat tamwil bina ummat sejahtera (KSPPS BMT BUS) sampai sekarang.

Dengan bermodal sebesar Rp.2000.000 kini KSPPS BMT BUS mampu menghasilkan asset bekisar 1,1 triliyun rupiah setelah 25 tahun berdiri. Sampai saat ini memiliki kantor cabang sebanyak 188 cabang tersebar di 7 provinvi yaitu di Jawa Tengah, Jawa

Barat, Jawa Timur, DKI Jakarta, DIY Yogyakarta, Kalimantan Barat dan Kalimantan Selatan. Namun disini penulis mengambil objek penelitian 11 kantor cabang KSPPS BMT BUS yang berada di wilayah kabupaten Grobogan yang meliputi kantor layanan utama Purwodadi, Wolo, Nambuhan, Geyer, Gabus, Tawangharjo, Kradenan, Gubug, Ginggang, Jambon dan kantor layanan Tuko.¹

2. Budaya Kerja KSPPS BMT BUS

KSPPS BMT Bina Ummat Sejahtera merupakan lembaga keuangan syariah yang memiliki budaya kerja yang berasaskan pada prinsip syariah. Budaya kerja islami yang diterapkan terinspirasi dari empat sifat Rasulullah yang disingkat dengan nama SAFT, S yaitu Shidiq memiliki sikap kejujuran, A yang berarti Amanah dapat dipercaya, F fathonah memiliki semangat belajar, cerdas dan T Tablig yaitu kemampuan berkomunikasi. Keempat penerapan sikap tersebut diharapkan mampu membentuk sikap akhlakul karimah dan kerahmatan bagi seluruh karyawan.²

3. Kantor Cabang KSPPS BMT BUS (Bina Umat Sejahtera) Wilayah Kabupaten Grobogan

- a. Cabang Utama Purwodadi: Jl. Dr. Sutomo No.13, Kalongan 01/01 Kec. Purwodadi-Grobogan Telp. 0292- 4219559.
- b. Cabang Wolo : Jl. Godong-Karangrayung Kerep, Anggaswangi 04/02 Kec. Godong-Grobogan.
- c. Cabang Nambuhan : Jl. Danyang-Kuwu Km.12, Nambuhan No.10 Kec. Nambuhan-Grobogan
- d. Cabang Geyer : Jl. Purwodadi-Solo Km.17, Muneng 01/01 Ledokdawan Kec. Geyer-Grobogan Telp.0292-5500197.
- e. Cabang Gabus : Jl. Sulursari-Kuwu, Bungas Sulursari 08/04 Kec. Gabus-Grobogan Telp. 0292- 5160390.
- f. Cabang Tawangharjo : Jl. Raya Purwodadi-Blora Km.10, Tawangharjo 02/02 Kec. Tawangharjo-Grobogan.
- g. Cabang Kradenan : Jl. Raya Kradenan 34, Kradenan 08/02 Kec. Kradenan-Grobogan Telp. 0292- 761402.
- h. Cabang Gubug : Jl. Ahmad Yani No.107, Gubug 04/01, Kec. Gubug-Grobogan Telp. 0292- 533538.
- i. Cabang Ginggang : Jl. Jeketro-Truko, Jeketro 01/01 Kec. Gubug-Grobogan Telp. 0292- 5135564.

¹ <https://www.bmtbus.co.id>, diakses pada tanggal 28 November 2022.

² <https://www.bmtbus.co.id>, diakses pada tanggal 28 November 2022.

- j. Cabang Jambon : Dsn. Mangsulon 4/6 Kec. Pulukulon- Grobogan.
- k. Cabang Tuko : Krajan Lor 5/1 Tuko Kec. Pulukulon-Grobogan Telp. 0292- 7621053.³

B. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil pengumpulan data karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan diperoleh data karyawan mengenai jenis kelamin, yang dapat dilihat tabel 4.1 yang meliputi:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi (%)
Laki-laki	22	45.8
Perempuan	26	54.2
Jumlah	48	100

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dengan melihat tabel 4.1 dapat dipahami dari 48 responden karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan bahwa kebanyakan responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 26 orang sedangkan laki-laki 22 orang.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian didapatkan data usia responden yang merupakan karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
15-20 tahun	1	2.1
21-30 tahun	32	66.7
31-40 tahun	11	22.9
41-50 tahun	4	8.3
Jumlah	48	100

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.2 menunjukkan dari 48 responden karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan bahwa mayoritas responnya berusia 21-30 karena berjumlah 32 orang sedangkan usia 15-20 tahun hanya 1 orang, usia 31-40 berjumlah 11 orang dan usia 41-50 tahun berjumlah 4 orang.

³ <https://www.bmtbus.co.id>, diakses pada tanggal 28 November 2022.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner didapatkan hasil data tentang pendidikan terakhir responden yang merupakan karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhirnya

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SD/ sederajat	0	0
SMP/ sederajat	0	0
SMA/ sederajat	34	70.8
S1/S2/ sederajat	14	29.2
Jumlah	48	100

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut tabel diatas menunjukkan 48 responden karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan bahwa mayoritas responden pendidikan terakhirnya SMA/ sederajat yang berjumlah 34 orang dan responden yang berpendidikan terakhir S1/S2/ sederajat berjumlah 14 orang.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Setelah melakukan pengumpulan data diperoleh hasil mengenai masa bekerja responden yang merupakan karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan dapat dilihat pada tabel 4.4 diantaranya:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
Kurang dari 1 tahun	2	4.2
1-5 tahun	9	18.8
5-10 tahun	37	77.1
Jumlah	48	100

Data primer yang diolah, 2022

Menurut pemaparan diatas menunjukkan dari 48 karyawan KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan bahwa kebanyakan responden mempunyai masa kerja 5-10 tahun karena berjumlah 37 orang, responden yang bekerja selama 1-5 tahun berjumlah 9 orang sedangkan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun hanya berjumlah 2 orang.

C. Deskripsi Data Penelitian

Setelah melakukan pengumpulan data diperoleh jawaban dari masing-masing responden mengenai pengaruh budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang akan dipaparkan diantaranya:

1. Variabel Budaya Kerja islami (X1)

Pemaparan distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai budaya kerja islami, dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Budaya Kerja Islami

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	14	29.2	34	70.8
X1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	30	62.5	18	37.5
X1.3	0	0.0	0	0.0	3	6.2	27	56.2	18	37.5
X1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	47.9	25	52.1
X1.5	0	0.0	0	0.0	7	14.6	24	50.0	17	35.4
X1.6	0	0.0	0	0.0	3	6.2	23	47.9	22	45.8
X1.7	0	0.0	0	0.0	9	18.8	29	60.4	10	20.8
X1.8	0	0.0	0	0.0	3	6.2	11	22.9	34	70.8

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut tabel 4.5 menunjukkan bahwa pernyataan (X1.1) responden yang menanggapi sangat setuju 70,8 %, setuju 29,2 %, bahwa responden mayoritas beranggapan sangat setuju atas penerapan kejujuran dalam bekerja. Pernyataan (X1.2) responden yang menanggapi sangat setuju 37,5%, setuju 62,5%, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju atas tugas yang dipercayakan selalu di kerjakan dengan sebaik-baiknya. Pernyataan (X1.3) responden yang menjawab sangat setuju 37,5%, setuju 56,2%, netral 6,2%, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju atas berani menanggung resiko apabila terdapat kesalahan dalam bekerja. Pernyataan (X1.4) responden yang menjawab sangat setuju 52,1%, setuju 47,9%, bahwa responden rata-rata berpendapat sangat setuju atas selalu menjaga kepercayaan dengan customer. Pernyataan (X1.5) responden yang menjawab sangat setuju 35,4%, setuju 50,0%, netral 14,6%, bahwa rata-rata responden menjawab setuju atas kebebasan menyampaikan saran dan kritik. Pernyataan (X1.6) responden menjawab sangat setuju 45,8%, setuju 47,9%, netral 6,2%, bahwa rata-rata responden

berpendapat setuju dalam memahami tugas yang dipercayakan. Pernyataan (X1.7) responden menjawab sangat setuju 20,8%, setuju 60,4%, netral 18,8%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju atas mampu menemukan ide dalam penyelesaian pekerjaan. Pernyataan (X1.8) responden menjawab sangat setuju 70,8%, setuju 22,9%, netral 6,2%, bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju dalam penerapan besikap istiqomah dalam bekerja.

2. Variabel Pelatihan (X2)

Hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden tentang pelatihan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Pelatihan

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X2.1	0	0.0	0	0.0	3	6.2	36	75.0	9	18.8
X2.2	0	0.0	4	8.3	4	8.3	30	62.5	10	20.8
X2.3	0	0.0	2	4.2	4	8.3	34	70.8	8	16.7
X2.4	0	0.0	4	8.3	7	14.6	27	56.2	10	20.8
X2.5	0	0.0	2	4.2	15	31.2	27	56.2	4	8.3
X2.6	0	0.0	0	0.0	10	20.8	25	52.1	13	27.1
X2.7	0	0.0	0	0.0	10	20.8	20	41.7	18	37.5
X2.8	0	0.0	0	0.0	5	10.4	30	62.5	13	27.1

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut tabel distribusi frekuensi menunjukkan bahwa pernyataan (X2.1) responden yang menanggapi sangat setuju 18,8%, setuju 75,0%, netral 6,2%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas instruktur pelatihan mempunyai kualitas yang baik. Pernyataan (X2.2) responden yang menanggapi sangat setuju 20,8%, setuju 62,5%, netral 8,3%, tidak setuju 8,3%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas instruktur pelatihan ahli dalam menyampaikan materi. Pernyataan (X2.3) responden yang menanggapi sangat setuju 16,7%, setuju 70,8%, netral 8,3%, tidak setuju 4,2%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas karyawan mau mengikuti pelatihan. Pernyataan (X2.4) responden yang menanggapi sangat setuju 20,8%, setuju 56,2%, netral 14,6%, tidak setuju 8,3%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas materi yang diberikan sesuai kebutuhan pekerjaan. Pernyataan (X2.5) responden yang menanggapi sangat setuju 8,3%, setuju 56,2%, netral 31,2%, tidak setuju 4,2%, bahwa rata-rata responden menanggapi setuju atas ketepatan metode pelatihan yang digunakan. Pernyataan (X2.6) responden

menanggapi sangat setuju 27,1%, setuju 52,1%, netral 20,8%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju. Pernyataan (X2.7) responden menanggapi sangat setuju 37,5%, setuju 41,7%, netral 20,8%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju atas pentingnya pelatihan. Pernyataan (X2.8) responden menanggapi sangat setuju 27,1%, setuju 62,5%, netral 10,4%, bahwa rata-rata responden menjawab setuju atas mampu lebih mudah menyelesaikan pekerjaann setelah mengikuti pelatihan.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Hasil dari distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai kompensasi dapat dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kompensasi

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X3.1	0	0.0	3	6.2	19	39.6	23	47.9	3	6.2
X3.2	0	0.0	0	0.0	5	10.4	36	75.0	7	14.6
X3.3	0	0.0	0	0.0	16	33.3	28	58.3	4	8.3
X3.4	0	0.0	1	2.1	21	43.8	22	45.8	4	8.3
X3.5	0	0.0	7	14.6	28	58.3	10	20.8	3	6.2
X3.6	0	0.0	0	0.0	6	12.5	25	52.1	17	35.4
X3.7	0	0.0	0	0.0	12	25.0	24	50.0	12	25.0

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dengan melihat tabel 4.7 dapat ditelaah bahwa pernyataan (X3.1) responden yang menanggapi sangat setuju 6,2%, setuju 47,9%, netral 39,6%, tidak setuju 6,2%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas pemberian gaji sesuai dengan harapan. Pernyataan (X3.2) responden yang menanggapi sangat setuju 14,6%, setuju 75,0%, netral 10,4%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas pemberian gaji sesuai upah minimum. Pernyataan (X3.3) responden yang menanggapi sangat setuju 8,3%, setuju 58,3%, netral 33,3%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas pemberian gaji sesuai dengan tugas kerja. Pernyataan (X3.4) responden yang menanggapi sangat setuju 8,3%, setuju 45,8%, netral 43,8%, tidak setuju 2,1%, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju karyawan mendapatkan bonus. Pernyataan (X3.5) responden yang menanggapi sangat setuju 6,2%, setuju 20,8%, netral 58,3%, tidak setuju 14,6%, bahwa rata-rata responden menjawab biasa-biasa saja atas pemberian bonus sesuai dengan harapan. Pernyataan (X3.6) responden menanggapi sangat setuju 35,4%, setuju 52,1%, netral 12,5%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju karyawan

mendapatkan cuti. Pernyataan (X3.7) responden menjawab sangat setuju 25,0%, setuju 50,0%, netral 25,0%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju bahwa pemberian tunjangan telah sesuai.

4. Variabel Kepuasan Kerja (X4)

Hasil dari distribusi frekuensi tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X4.1	0	0.0	1	2.1	17	35.4	28	58.3	2	4.2
X4.2	0	0.0	0	0.0	7	14.6	31	64.6	10	20.8
X4.3	0	0.0	0	0.0	9	18.8	30	62.5	9	18.8
X4.4	0	0.0	0	0.0	7	14.6	31	64.6	10	20.8
X4.5	0	0.0	1	2.1	12	25.0	28	58.3	7	14.6
X4.6	0	0.0	1	2.1	7	14.6	32	66.7	8	16.7
X4.7	0	0.0	0	0.0	5	10.4	36	75.0	7	14.6

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut pemaparan tabel 4.9 menunjukkan pernyataan (X4.1) responden yang menanggapi sangat setuju 4,2%, setuju 58,3%, netral 35,4%, tidak setuju 2,1%, bahwa responden mayoritas menilai setuju atas kepuasan pemberian gaji. Pernyataan (X4.2) responden yang menanggapi sangat setuju 20,8% setuju 64,6%, netral 14,6%, bahwa responden mayoritas menilai setuju atas semua karyawan berkesempatan mendapatkan promosi. Pernyataan (X4.3) responden yang menanggapi sangat setuju 18,8%, setuju 62,5%, netral 18,8%, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju bahwa karyawan merasa puas atas pemberian promosi. Pernyataan (X4.4) responden yang menanggapi sangat setuju 20,8%, setuju 64,6%, netral 14,6%, bahwa responden mayoritas menilai setuju atas rekan kerja membantu saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Pernyataan (X4.5) responden yang menanggapi sangat setuju 14,6%, setuju 58,3%, netral 25,0%, tidak setuju 2,1%, bahwa rata-rata responden menjawab setuju atasan memberikan arahan saat mengalami kesulitan dalam bekerja. Pernyataan (X4.6) responden menjawab sangat setuju 16,7%, setuju 66,7%, netral 14,6%, tidak setuju 2,1%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju bahwa karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani. Pernyataan (X4.7) responden menjawab sangat setuju

14,6%, setuju 75,0%, netral 10,4%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju bahwa pemberian tunjangan telah sesuai.

5. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut merupakan distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang dapat disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Y1	0	0.0	1	2.1	7	14.6	27	56.2	13	27.1
Y2	0	0.0	0	0.0	9	18.8	28	58.3	11	22.9
Y.3	0	0.0	0	0.0	7	14.6	29	60.4	12	25.0
Y4	0	0.0	0	0.0	3	6.2	31	64.6	14	29.2
Y5	0	0.0	0	0.0	13	27.1	31	64.6	4	8.3
Y6	0	0.0	0	0.0	4	8.3	33	68.8	11	22.9
Y7	0	0.0	0	0.0	6	12.5	33	68.8	9	18.8

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.9 memperlihatkan bahwa pernyataan (Y1) responden yang menanggapi sangat setuju 27,1%, setuju 56,2%, netral 14,6%, tidak setuju 2,1%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target. Pernyataan (Y2) responden yang menanggapi sangat setuju 22,9%, setuju 58,3%, netral 18,8%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas kinerja karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Pernyataan (Y3) responden yang menanggapi sangat setuju 25,0%, setuju 60,4%, netral 14,6%, bahwa responden kebanyakan beranggapan setuju atas kinerja karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti. Pernyataan (Y4) responden yang beranggapan sangat setuju 29,2%, setuju 64,6%, netral 6,2%, bahwa responden rata-rata berpendapat setuju kinerja karyawan dalam mengutamakan pelayan. Pernyataan (Y5) responden yang menjawab sangat setuju 8,3%, setuju 64,6%, netral 27,1%, bahwa rata-rata responden menjawab setuju atas kinerja karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. Pernyataan (Y6) responden menjawab sangat setuju 22,9 %, setuju 68,8%, netral 8,3%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju atas kinerja karyawan selalu hadir tepat waktu. Pernyataan (Y7) responden menjawab sangat setuju 18,8%, setuju 68,8%, netral 12,5%, bahwa rata-rata responden berpendapat setuju atas kinerja karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui suatu pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatakan valid adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dengan jumlah non responden 30, sehingga df diketahui ($df = n - 2$), $30 - 2 = 28$, maka diperoleh r tabel 0,361. Jika nilai r hitung lebih dari r tabel 0,361 dan bernilai positif maka dikatakan valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil uji validitas

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation (r_{hitung})	r tabel	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X1)	X1.1	0,420	0,361	Valid
	X1.2	0,625	0,361	Valid
	X1.3	0,709	0,361	Valid
	X1.4	0,424	0,361	Valid
	X1.5	0,473	0,361	Valid
	X1.6	0,425	0,361	Valid
	X1.7	0,581	0,361	Valid
	X1.8	0,443	0,361	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0,504	0,361	Valid
	X2.2	0,468	0,361	Valid
	X2.3	0,646	0,361	Valid
	X2.4	0,561	0,361	Valid
	X2.5	0,639	0,361	Valid
	X2.6	0,612	0,361	Valid
	X2.7	0,412	0,361	Valid
	X2.8	0,487	0,361	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,380	0,361	Valid
	X3.2	0,500	0,361	Valid
	X3.3	0,525	0,361	Valid
	X3.4	0,498	0,361	Valid
	X3.5	0,544	0,361	Valid
	X3.6	0,445	0,361	Valid
	X3.7	0,618	0,361	Valid
	X4.1	0,399	0,361	Valid
	X4.2	0,541	0,361	Valid

Kepuasan Kerja (X4)	X4.3	0,695	0,361	Valid
	X4.4	0,441	0,361	Valid
	X4.5	0,486	0,361	Valid
	X4.6	0,422	0,361	Valid
	X4.7	0,540	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,654	0,361	Valid
	Y.2	0,648	0,361	Valid
	Y.3	0,591	0,361	Valid
	Y.4	0,436	0,361	Valid
	Y.5	0,459	0,361	Valid
	Y.6	0,419	0,361	Valid
	Y.7	0,486	0,361	Valid

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut hasil uji validitas pada tabel 4.10 memperlihatkan nilai dari masing-masing variabel independen X dan variabel dependen Y mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel 0,361 dan masing-masing bernilai positif. Maka dapat disimpulkan masing-masing butiran pertanyaan bisa dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan yang diajukan di jawab secara konsisten atau jawaban responden tidak acak. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika hasil nilai *Cronbach Alpha* (α) melebihi angka 0,70. Pemaparan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X1)	0,798	0,70	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,817	0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,778	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	0,777	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,70	Reliabel

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji reabilitas pada tabel 4.11 memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih dari 0,70 maka semua variabel baik variabel independen X maupun variabel dependen Y bisa dinyatakan reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

Agar sebuah data dapat dianalisis lebih lanjut maka diperlukan uji prasyarat atau uji asumsi klasik, uji tersebut diantaranya:

1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan pengujian data statistik yang bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi ditemukan adanya hubungan linier antara variabel independen atau tidak terjadi hubungan.⁴ Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dapat melihat nilai dari Tolerance dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dasar asumsi yang digunakan dalam uji multikolinearitas jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dengan nilai *VIF* $< 10,0$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil pengujian multikolinearitas pada SPSS 16.0 diperoleh nilai korelasi variabel-variabel bebas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Budaya Kerja Islami	0,466	2,145	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pelatihan	0,683	1,464	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,455	2,200	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,536	1,866	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variable Budaya Kerja Islami, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebesar 0,466, 0,683, 0,455, 0,536 dan VIF masing-masing sebesar: 2,145, 1,464, 2,200, 1,866. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$ dan mempunyai nilai *VIF* $< 10,0$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolenaritas antar variabel independen.

2. Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya hubungan residual dari pengamatan satu ke pengamatan sebelumnya pada

⁴Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011), 105.

model regresi maka diperlukan uji autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi jika nilai $(du < d < 4-du)$ maka bisa dinyatakan tidak terjadi autokorelasi. Berikut adalah hasil uji statistik Durbin Watson dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson

Du	Durbin Watson	4-du
1,721	1, 826	2,279

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut hasil uji pada tabel 4.13, diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1,826. Untuk menguji autokorelasi, maka nilai hasil statistik DW dibandingkan dengan nilai dari tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5%. Jumlah sampel $(n)=48$ dan jumlah variabel independen 4 $(k = 4)$, maka diperoleh nilai batas bawah (dl) sebesar 1,378 dan nilai batas atas (du) sebesar 1,721. Nilai tersebut menunjukkan $(du < d < 4-du)$ $(1,721 < 1,826 < 2,279)$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas atau ketidaksamaan variance residual, dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Dasar Pengambilan keputusan untuk menentukan ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat nilai signifikan dari variabel bebas (independen), jika nilai signifikan $(> 0,05)$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X1)	0,295	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Pelatihan (X2)	0,589	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Kompensasi (X3)	0,164	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja (X4)	0,629	0,05	Tidak terjadi Heterokedastisitas

Sumber data primer yang diolah, 2022

Menurut pemaparan pada tabel diatas menunjukkan masing-masing variabel bebas Budaya Kerja Islami, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja mempunyai nilai signifikansi ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah suatu data residual berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnow*. Menurut uji *Kolmogorof Smirnow* suatu data dikatakan normal atau mengikuti distribusi normal jika nilai signifikan ($> 0,05$), maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan kurang dari ($< 0,05$), maka data dapat dikatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorof Smirnow* dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	48
<i>Kolmogorof Smirnow Z</i>	0,111
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,181

Sumber data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 memperlihatkan nilai dari *Kolmogorof Smirnow Z* sebesar 0,111 dengan signifikansi 0,181 ($> 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja dengan kinerja. Adapun hasil uji dari regresi linear berganda yaitu:

Tabel 4.16 Hasil Regresi Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien	Sig.
Konstanta	1.701	0,516
Budaya Kerja Islami (X1)	0.229	0,030
Pelatihan (X2)	0.147	0,015
Kompensasi (X3)	0.267	0,009
Kepuasan Kerja (X4)	0.252	0,019

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.16, maka diperoleh persamaan regresi:

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

$$Y = 1,701 + 0,229 + 0,147 + 0,267 + 0,252 + e$$

Berdasarkan hasil nilai koefisien dari masing-masing variabel X yaitu budaya kerja islami, pelatihan, kepuasan kerja dan variabel Y, kinerja karyawan dalam persamaan regresi maka didapat hasil yaitu:

- a. Nilai a menunjukkan nilai 1,701 yang merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu budaya kerja islami (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (X4), maka variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 1,701.
- b. Nilai koefisien regresi budaya kerja islami (b_1) menunjukkan nilai 0,229. Artinya bahwa setiap terjadi satu kenaikan variabel budaya kerja islami (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,229.
- c. Nilai koefisien regresi pelatihan (b_2) menunjukkan nilai 0,147. Artinya bahwa setiap terjadi satu kenaikan variabel pelatihan (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,147.
- d. Nilai koefisien regresi kompensasi (b_3) menunjukkan nilai 0,267. Artinya bahwa setiap terjadi satu kenaikan variabel kompensasi (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,267.
- e. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (b_4) menunjukkan nilai 0,252. Artinya bahwa setiap terjadi satu kenaikan variabel kepuasan kerja (X4), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebanyak 0,252.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen secara menyeluruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil uji mengenai koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel 4.17:

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien	Nilai
R	0,865
<i>Adjusted R Square</i>	0,724

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari hasil tabel 4.17 diperoleh nilai dari *Adjusted R Square* besarnya, 0.724. Besarnya angka koefisien determinasi atau disebut juga angka *R Square* sebesar 0.724 atau 72.4% artinya bahwa besar sumbangan pengaruh variable independen budaya kerja islami (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (X4) terhadap (variabel dependen) kinerja karyawan (Y) sebesar 72.4%. Maka dapat disimpulkan besar pengaruh antara budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan sebesar 72.4%. Sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji f merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja). Dasar pengambilan kesimpulan uji F yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F table, F table dicari dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, n (jumlah sampel) dan k (jumlah semua variabel), diperoleh $df_1 = 5-1$ dan $df_2 = 48-5 = 43$, yang mana nilai tersebut dibulatkan menjadi 50. Maka diperoleh nilai F table sebesar 2,56. Adapun hasil uji dari F hitung atau Anova dapat dilihat tabel 4.18 dibawah ini:

Tab 4.18 Hasil Uji f

Model	F hitung	F tabel	Sig.
1	31,831	2,56	0,000 ^a

Sumber data primer yang diolah, 2022

Dari hasil uji F hitung pada table diatas didapat F hitung sebesar 31,831 dengan F tabel sebesar 2,56, artinya nilai F hitung lebih besar daripada F tabel $31,831 > 2,56$ dengan nilai signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya (variabel independen) budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (variabel dependen) kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.

4. Uji Statistik t

Uji t merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independen budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan secara parsial (individu) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen

(kinerja). Dasar pengambilan kesimpulan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, t tabel dicari dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Sehingga t_{tabel} diperoleh $df = (48-4-1)$ dengan signifikansi 5% , maka didapat nilai t tabel 2,016. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Budaya Kerja Islami (X1)	2,245	2,016	0,030	Berpengaruh signifikan
Pelatihan (X2)	2,527	2,016	0,015	Berpengaruh signifikan
Kompensasi (X3)	2,725	2,016	0,009	Berpengaruh signifikan
Kepuasan Kerja (X4)	2,441	2,016	0,019	Berpengaruh signifikan

Sumber data primer yang diolah, 2022

a. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pemaparan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel budaya kerja islami sebesar 2,245 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,245 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,030, lebih kecil dari 0,05. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan. **Diterima.**

b. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,527 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,527 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,015, lebih kecil dari 0,05. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan. **Diterima.**

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2,725 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,725 > 2,016$

dengan tingkat signifikansi 0,009, lebih kecil dari 0,05. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan. **Diterima.**

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,441 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,441 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,009, lebih kecil dari 0,05. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian hipotesis 4 (H_4) yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan. **Diterima.**

G. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS Versi 16.0, terbukti bahwa budaya kerja islami, pelatihan, kompensai dan kepuasan kerja secara bersama-sama maupun individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Adapun pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel budaya kerja islami sebesar 2,245 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,245 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,030, lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial budaya kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Dan t hitung bernilai positif artinya budaya kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Anthoni dan Rahman Faisal yang menyatakan bahwa Budaya Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁵

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sumarwan yang menyatakan bahwa budaya merupakan kebiasaan atau yang dilakukan berulang-ulang yang akan membentuk nilai, pemikiran

⁵ Lukman Anthoni dan Rahman Faisal, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. AJS Amanahjiwa Giri Artha)*, Vol.5, No.1, (2020), 36.

yang nantinya dapat mempengaruhi perilaku, sikap, serta kepercayaan. Dengan penanaman nilai-nilai budaya kerja islami untuk karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penanaman nilai-nilai tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan sikap-sikap kejujuran dalam bekerja, bertanggung jawab serta dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai-nilai tersebut diharapkan mampu menjadi kebiasaan dan pedoman dalam bersikap dan berperilaku.

Perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh kematangan pribadinya, daya saing seseorang akan semakin kuat seiring matangnya kepribadian yang dimilikinya dalam menghadapi kerumitan budaya global yang terus menguat.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel pelatihan sebesar 2,527 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,527 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,015, lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Dan t hitung bernilai positif artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rio Vicky Bolung dkk yang menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.⁶

Hal ini sesuai dengan pemikiran Mariot Tua Efendi bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan merupakan penambahan ilmu wawasan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan akan dilaksanakana. Dengan diadakanya pelatihan yang sesuai prosedur dan sesuai sasaran maka akan berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Sesuai prosedur disini pelatihan memiliki intruktur dengan kualitas baik, materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan serta metode pelatihan yang diberikan tidak membosankan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan diadakannya pelatihan adalah agar karyawan mampu meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaanya agar lebih efektif dan efisien.

⁶ Rio Vicky Bolung, dkk., *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada BPMD Provinsi Sulawesi Selatan)*, vol. 6, No. 3, (2018), 1845.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2,725 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,725 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,009, lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Dan t hitung bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukam oleh Rio Vicky Bolung dkk yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai,⁷

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat tercapai jika karyawan mendapatkan manfaat (benefit) dalam pekerjaannya, salah satunya melalui pemberian kompensasi. Karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahanya. Layak dalam hal ini gaji yang diberikan sesuai peraturan pemerintah dan adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasakan keadilan dalam bekerja akan nyaman bekerja di tempat tersebut dan akan meningkatkan performa kerjanya sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan secara adil dan layak maka akan meningkatkan keluarnya karyawaan dari lembaga.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 2,441 dan t tabel 2,016, ini berarti nilai t hitung lebih besar dari t tabel $2,441 > 2,016$ dengan tingkat signifikansi 0,019, lebih kecil dari 0,05, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Dan t hitung bernilai positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo yang menunjukkan bahwa

⁷ Rio Vicky Bolung, dkk., *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada BPMD Provinsi Sulawesi Selatan)*, vol. 6, No. 3, (2018), 1845.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁸

Hal ini sesuai dengan pemikiran Handoko yang menyatakan kepuasan kerja merupakan persepsi seorang karyawan terhadap pekerjaan yang digeluti dan segala sesuatu yang diterimanya ditempat kerja apakah menimbulkan ketenangan dan nyaman bekerja ditempat tersebut atau tidak. Dimana semakin tinggi kepuasan yang di rasa karyawan mengenai pekerjaannya, kompensasi, penghargaan dari rekan kerja, penghargaan dari atasan, dan berpeluang untuk dipromosikan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin besar anggapan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau sesuatu yang diberikan sesuai dengan harapannya maka besar juga derajat kepuasan kerja.

5. Pengaruh Budaya Kerja Islami, Pelatihan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F hitung menunjukkan bahwa budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada hasil F hitung sebesar 31,831 dengan F tabel sebesar 2,56 , artinya nilai F hitung lebih besar daripada F tabel $31,831 > 2,56$ dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya (variabel independen) budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap (variabel dependen) kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.

⁸ Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tuluagung)*, vol. 64, no. 1, (2018), 34.