

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, yang bertempat di JL. Raya Pati-Tayu KM 3, Runting, Tambaharjo, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59119, Tlp: +62295383999. KSPPS Fastabiq Pati merupakan suatu lembaga keuangan dengan basis syariah yang sedang berkembang pesat di Pati. Perkembangan KSPPS Fastabiq di Pati pun hingga memiliki cabang kantor di bermacam kota.

Pada 27 Juli 1998, Pimpinan Daerah Pemuda Muhammadiyah Kab. Pati memiliki inisiatif untuk mendirikan Lembaga Keuangan Syariah, melalui pembentukan Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq, dengan Badan Usaha Otonomi Baitul Maal Wat Tamwil Fastabiq atau BMT Fastabiq.

BMT Fastabiq beserta payung hukum Koperasi Serba Usaha (KSU) Fastabiq yang disahkan Menteri Koperasi Pengusaha Kecil dan Menengah melalui SK No: 011/BH/KDK.11.9/X/1998, secara resmi beroperasi sejak Nopember 1998 selaku tonggak awal didirikannya BMT Fastabiq. Merujuk pada Rapat Anggota Khusus tertanggal 9 Oktober 2004, terdapat perubahan AD/ART menjadi KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) BMT Fastabiq.

Mengacu pada Keputusan Bupati Pati a.n. Menteri Negara Koperasi & Usaha kecil Menengah No 518/758/V/2006 mengenai Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar KSU Fastabiq, pada 27 Mei 2006, disahkan Akta Perubahan Anggaran Dasar Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Fastabiq atau KJKS BMT Fastabiq, dengan badan hukum No 011 a/BH/PAD/V/2006.

2. Visi, Misi dan Tujuan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Dalam suatu organisasi maupun lembaga pasti memiliki visi, misi serta tujuan. Visi, misi serta tujuan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah diantaranya:

- 1) Visi
“Menjadi KOPERASI Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah yang UNGGUL & TERPERCAYA”.
- 2) Misi
 - a) “Menedepankan & membudayakan transaksi ekonomi sesuai nilai-nilai syariah”.
 - b) “Menjunjung tinggi akhlakul karimah dalam mengelola amanah umat”.
 - c) “Mengutamakan kepuasan dalam melayani anggota”.
 - d) “Menjadi KPPS yang tumbuh dan berkembang secara sehat”.
 - e) “Meningkatkan kesejahteraan anggota dan melakukan pembinaan kaum duafa”.
- 3) Tujuan
“Meningkatkan kesejahteraan anggota serta pengelola dengan menedepankan nilai-nilai syariat, menjunjung tinggi akhlakul karimah, dan mengutamakan kepuasan anggota”.

3. Struktur Organisasi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Rincian struktur organisasi KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah yakni:

Susunan Pengurus:

Ketua	: H. Sutaji, SH. MM.
Sekretaris	: Drs. H. M. sapuan
Bendahara	: Santosa, SE
Pengawas	
Koordinator	: Alif Amari, S.Th.I
Anggota	: H. Ahmad Dahlan, S.Pd.
Anggota	: H. Abdul wahid, S.Pd.I
Dewan Pengawas Syariah	
Koordinator	: S. Ahmad Syafi’i, S.Th.I
Anggota	: M. Rifqi Arriza, Lc
Pengelola	:
Direktur Utama	: H. Muhammad Ridwan, S.Pd.
Direktur SDI	: Agus Jamaluddin, S.Ag.
Direktur Adminkeu & Opr	: Sri Sutiyan, S.E.
Direktur Bisnis	: H. Sunaji, S.E.
Staff & Karyawan	: 189 Orang

B. Gambaran Umum Responden

Disajikannya karakteristik responden bertujuan mendeskripsikan keadaan ataupun kondisi responden selaku pemberi informasi tambahan dalam memahami hasil penelitian. Data deskriptif pada penelitian ini disajikan dengan tujuan melihat profil dari data penelitian terkait beserta hubungan antara variabel penelitiannya. Penelitian ini adalah penelitian lapangan yang mendapatkan data atau informasi melalui angket. Pada hal ini, peneliti mengkarakteristikan responden menjadi 3 jenis, diantaranya:

1. Jenis Kelamin Responden

Data terkait jenis kelamin responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati yakni:

Tabel 4.1

Deskripsi jenis kelamin responden

N o.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	42	0,55%
2	Perempuan	34	0,45%
	Jumlah	76	100%

Sumber : *Hasil olah data primer, 2020*

Adapun data terkait jenis kelamin responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati, dengan hasil yang berjenis kelamin perempuan, sebanyak 42 orang (0,55%), dan sisanya merupakan responden laki-laki sebanyak 34 orang (0,45%).

2. Usia Responden

Data terkait usia responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Deskripsi usia Responden

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1.	17-25	38	0,50%
2.	26-34	32	0,40%
3.	35-43	6	0,10%
	Jumlah	76	100%

Sumber : *Hasil olah data primer, 2020*

Adapun sebagian usia responden berada pada rentangan usia 17-25 tahun sebanyak 38 orang (0,50%),

yang berada pada rentangan usia 26 -34 tahun sebanyak 32 orang (0,40%), serta yang berada pada rentangan 35-43 tahun sebanyak 6 orang (0,10%).

3. Pendidikan Responden

Jenjang pendidikan responden karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati pada penelitian dipaparkan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi pendidikan terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sekolah Dasar (SD)	0	0
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	0	0
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	43	0,57%
4	S1	33	0,43%
	Jumlah	76	100%

Sumber : Hasil olah data primer, 2020

Dari data di atas, diketahui bahwasanya pendidikan terakhir dari 76 responden yaitu tidak ada yang berpendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD) dan SMP. Serta SMA sebanyak 43 orang (0,57%), dan S1 sebanyak 33 orang (0,43%).

4. Deskripsi Angket

1. Variabel Stres Kerja

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Stres Kerja

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total N (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Stres Kerja (X1)	P1	6	12	21	27	10	76
		7,9%	15,8%	27,6%	35,5%	13,2%	100%
	P2	8	15	26	19	8	76
		10,5%	19,7%	34,2%	25%	10,5%	100%
	P3	10	13	23	27	3	76
		13,2%	17,1%	30,3%	35,5%	3,9%	100%
	P4	5	17	23	24	7	76
		6,6%	22,4%	30,3%	31,6%	9,2%	100%
	P5	9	12	21	25	9	76
		11,8%	15,8%	27,6%	32,9%	11,8%	100%

Sumber data: output SPSS, 2020

Mayoritas responden memberi tanggapan setuju terkait item-item stres kerja, dengan kata lain karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah menginginkan peminimalisiran stres kerja di KSPPS tersebut.

2. Variabel Kompetensi

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Kompetensi

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total N (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kompetensi (X2)	P1	7	12	24	18	15	76
		9,2%	15,8%	31,6%	23,7%	19,7%	100%
	P2	10	10	12	23	21	76
		13,2%	13,2%	15,8%	30,3%	27,6%	100%
	P3	5	16	18	21	16	76
		6,6%	21,1%	23,7%	27,6%	21,1%	100%
	P4	10	12	22	18	14	76
		13,2%	15,8%	28,9%	23,7%	18,4%	100%

Sumber data: output SPSS, 2020

Mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju serta setuju terkait item-item kompetensi, dengan kata lain karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati menginginkan adanya penyesuaian kompetensi yang baik dalam KSPPS tersebut.

3. Variabel Kompensasi

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Kompensasi

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total N (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kompensasi (X3)	P1	7	18	7	39	5	76
		9,2%	23,7%	9,2%	51,3%	6,6%	100%
	P2	16	9	16	23	12	76
		21,1%	11,8%	21,1%	30,3%	15,8%	100%
	P3	12	13	9	27	15	76
		15,8%	17,1%	11,8%	35,5%	19,7%	100%

Sumber data: output SPSS, 2020

Mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju serta setuju terkait item-item kompensasi, dengan kata lain karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati menginginkan adanya kompensasi yang baik dalam KSPPS tersebut.

4. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Motivasi Kerja (Z)	P1	0	11	40	15	10	76
			14,5%	52,6%	19,7%	13,2%	100%
	P2	1	10	32	24	9	76
		1,3%	13,2%	42,1%	31,6%	11,8%	100%
	P3	1	9	26	16	24	76
		1,3%	11,8%	34,2%	21,1%	31,6%	100%

Sumber data: output SPSS, 2020

Mayoritas responden memberi tanggapan setuju terkait item-item motivasi kerja, dengan kata lain karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati menginginkan adanya peningkatan motivasi kinerja yang baik di KSPPS tersebut.

5. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kinerja Karyawan (Y)	P1	2	11	35	17	11	76
		2,6%	14,5%	46,1%	22,4%	14,5%	100%
	P2	0	10	40	19	7	76
			13,2%	52,6%	25%	9,2%	100%
	P3	1	11	40	17	7	76
		1,3%	14,5%	52,6%	22,4%	9,2%	100%
	P4	2	14	33	12	15	76
		2,6%	18,4%	43,4%	15,8%	19,7%	100%
	P5	4	18	25	22	7	76
		5,3%	23,7%	32,9%	28,9%	9,2%	100%

Sumber data: output SPSS, 2020

Mayoritas responden memberi tanggapan setuju terkait item-item kinerja karyawan, dengan kata lain karyawan KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati menginginkan adanya kinerja karyawan yang baik di PT tersebut.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilaksanakan melalui penghitungan korelasi antar skor ataupun butir pertanyaan dengan skor konstruk ataupun variabel melalui uji signifikansi yang membangun r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$, yang dimana n merupakan jumlah sampel serta k

merupakan konstruk. Jika r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* $> r$ tabel serta nilai r positif, maka butir ataupun pertanyaan disebut valid.

Hasil uji validitas terhadap 76 responden sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> (r hitung)	r table	Ket
Stres Kerja (X1)	P1	0,853	0,226	Valid
	P2	0,852	0,226	Valid
	P3	0,817	0,226	Valid
	P4	0,811	0,226	Valid
	P5	0,883	0,226	Valid
Kompetensi (X2)	P1	0,868	0,226	Valid
	P2	0,884	0,226	Valid
	P3	0,870	0,226	Valid
	P4	0,894	0,226	Valid
Kompensasi (X3)	P1	0,928	0,226	Valid
	P2	0,928	0,226	Valid
	P3	0,928	0,226	Valid
Motivasi Kerja (Z)	P1	0,786	0,226	Valid
	P2	0,828	0,226	Valid
	P3	0,849	0,226	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,753	0,226	Valid
	P2	0,711	0,226	Valid
	P3	0,676	0,226	Valid
	P4	0,759	0,226	Valid
	P5	0,822	0,226	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Adapun tiap item mempunyai r hitung $> r$ tabel (0,226) serta memiliki nilai positif. Sehingga, butir-butir pertanyaan disebut valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Ket
Stres Kerja (X1)	0,889	0,6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,901	0,6	Reliabel

Kompensasi (X3)	0,916	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,756	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,799	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Tiap variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga, seluruh variabel (X1, X2, X3, Z, dan Y) reliabel.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan model regresi yang ditentukan dengan adanya korelasi yang sempurna ataupun hampir sempurna antara variabel independen. Model regresi yang baik sepatutnya tak berkorelasi sempurna ataupun hampir sempurna di antara variabel bebasnya. Uji multikolinieritas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* serta *Factor (VIF)*.¹

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
(X1)	0,121	8,263	Bebas multikolinieritas
(X2)	0,192	5,203	Bebas multikolinieritas
(X3)	0,159	6,291	Bebas multikolinieritas
Z	0,306	3,269	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Hasil uji multikolinieritas memperlihatkan bahwasanya tak ada variabel bebas yang mempunyai tolerance > 10% serta tak ada variabel bebas yang mempunyai nilai VIF < 10. Sehingga, tak terdapat

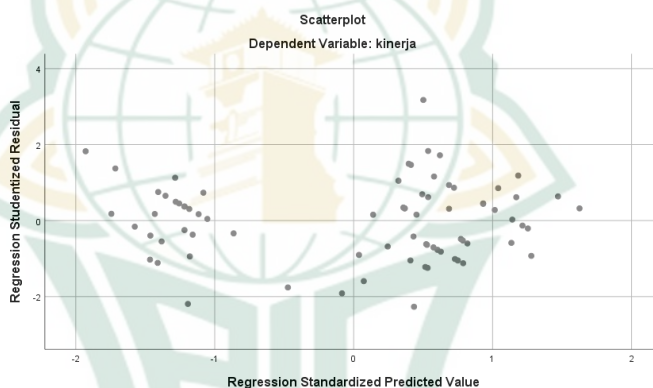
¹ Dwi Priyatno, *SPSS Paduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 134.

multikolinieritas antar variabel stres kerja, kompetensi, kompensasi, dan motivasi pada model regresi.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan model regresi ketika terdapat ketidaksetaraan varian dari residual pada satu observasi ke observasi lainnya. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini memakai *scatterplot*. Dengan asumsi jika titik-titik terdistribusi di atas serta di bawah sumbu dan tak membentuk sebuah pola, maka tak heteroskedastisitas.

Gambar 4.1



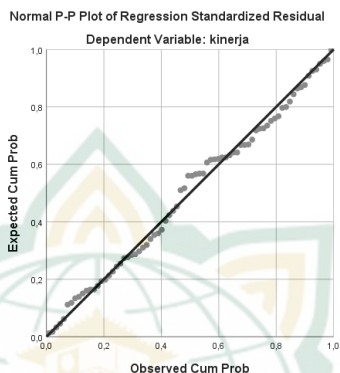
Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Gambar di atas memperlihatkan bahwasanya titik-titik tersebar secara acak baik di atas atau di bawah angka 0 di sumbu Y yang bermakna tak terdapat heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Normalitas

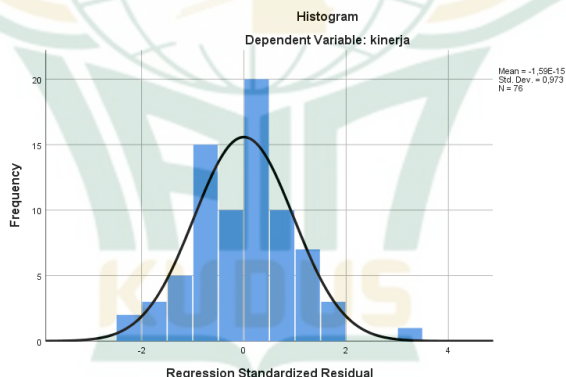
Uji normalitas berfungsi agar mengetahui apakah data berdistribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik terdistribusi normal ataupun mendekati normal. Salah satu cara mengetahui normalitas residual melalui normal *probability plot* yang mana ketika data tersebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah diagonal ataupun grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi disebut.

Gambar 4.2
Uji Normalitas I



Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Gambar 4.3
Uji Normalitas II



Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Melalui grafik Histogram serta grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, bisa dikatakan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi yang normal. Lalu pada grafik normal plot menunjukkan model regresi tak menyalahi asumsi normalitas. Sehingga, model regresi pada penelitian ini sudah sesuai dengan syarat model regresi yang baik dikarenakan model regresi terdistribusi normal ataupun mendekati normal.

E. Hasil Analisis data

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah perluasan dari analisis linier berganda. Selain itu, analisis jalur berkaitan dengan penggunaan analisis regresi dalam menaksir hubungan kausalitas antara variabel (*causal*) yang sudah ditentukan dengan mengacu pada teori.²

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Motivasi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Beta	T hitung	Strandar Error	Sig
Z	X1	0,380	2,086	0,090	0,041
	X2	0,263	1,811	0,077	0,074
	X3	0,223	1,381	0,105	0,171
Konstanta: 4,222					

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Adapun persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + f_1$$

$$Z = 4,222 + 0,380X_1 + 0,263X_2 + 0,223X_3 + f_1$$

Ket:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel

X₁ = Stres kerja

X₂ = Kompetensi

X₃ = Kompensasi

Z = Motivasi

f₁ = Nilai kekeliruan taksiran standar

Hasil analisis terkait persamaan di atas sebagai berikut:

- Konstanta 4,222 bermakna jika variabel stres kerja (X₁), kompetensi (X₂), kompensasi (X₃) konstanta (X₁, X₂ dan X₃ = 0), maka motivasi (Z) memiliki angka 4,222.

² Dwi Priyatno, *SPSS Paduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 211.

- b. Koefisien regresi stres kerja (X1) 0,380 bermakna setiap tambahan satu point stres kerja (X1) memberikan peningkatan motivasi (Z) 0,380 kali.
- c. Koefisien regresi kompetensi (X2) 0,263 bermakna setiap tambahan satu point kompetensi (X2) memberikan peningkatan motivasi (Z) 0,263 kali.
- d. Koefisien regresi kompensasi (X3) 0,223 bermakna setiap tambahan satu point kompensasi (X3) memberikan peningkatan motivasi (Z) 0,223 kali.

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Beta	T hitung	Strandar Error	Sig	Keterangan
Y	X1	0,325	2,838	0,115	0,006	Signifikan
	X2	0,202	2,084	0,097	0,041	Signifikan
	X3	0,338	2,578	0,131	0,012	Signifikan
	Z	0,606	4,168	0,145	0,000	Signifikan
Konstanta: 4,356						

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Z + f_2$$

$$Y = 4,356 + 0,325X_1 + 0,202X_2 + 0,338X_3 + 0,606Z + f_2$$

Ket:

Y = Kinerja karyawan

b = Koefisien regresi variabel

X₁ = Stres kerja

X₂ = Kompetensi

X₃ = Kompensasi

Z = Motivasi

F₂ = Nilai kekeliruan taksiran standar

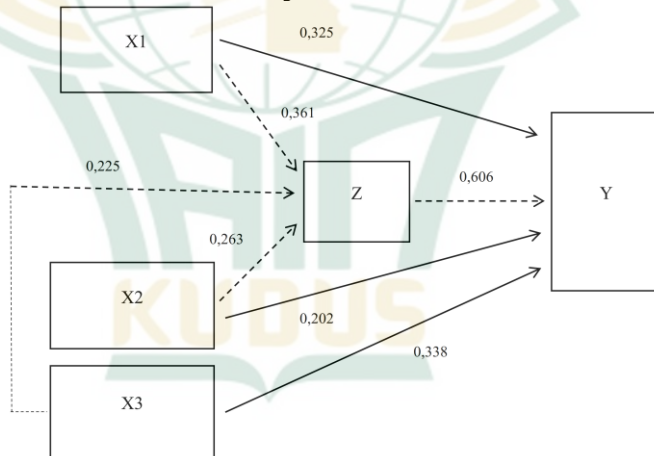
Adapun hasil analisis persamaan di atas sebagai berikut:

- a. Konstanta 4,356 bermakna jika variabel stres kerja (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3), serta motivasi (Z) konstanta (X1, X2, X3 dan Z = 0), maka kinerja karyawan (Y) berada di angka 4,356.
- b. Koefisien regresi stres kerja (X1) 0,325 bermakna tiap tambahan satu point stres kerja (X1) memberikan peningkatan kinerja karyawan (Y) 0,325 kali.

- c. Koefisien regresi kompetensi (X2) 0,202 bermakna tiap tambahan satu point kompetensi (X2) memberikan peningkatan kinerja karyawan (Y) 0,202 kali.
- d. Koefisien regresi kompensasi (X3) 0,338 bermakna tiap tambahan satu point kompensasi (X3) memberikan peningkatan kinerja karyawan (Y) 0,338 kali.
- e. Koefisien regresi motivasi (Z) 0,606 bermakna tiap tambahan satu point motivasi (Z) memberikan peningkatan kinerja karyawan (Y) 0,606 kali.

Gambar berikut merupakan hasil model dari analisis-analisis di atas:

Gambar 4.4
Hasil Uji Analisis Jalur



Diuji menggunakan sobel tes, didapatkan hasil:

Variabel bebas X1 (Stres Kerja)

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P^2 SP^3 + SP2^2 SP3^2}$$

$$Sp2p3 =$$

$$\sqrt{(0,606)^2 (0,090)^2 + (0,380)^2 (0,145)^2 + (0,090)^2 (0,145)^2}$$

$$Sp2p3 =$$

$$\sqrt{0,0029746116 + 0,0004402214 + 0,0001703025}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,0035851355}$$

$$Sp2p3 = 0,06$$

Variabel bebas X2 (Kompetensi)

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P^2 SP^3 + SP2^2 SP3^2}$$

$$Sp2p3 =$$

$$\sqrt{(0,606)^2(0,077)^2 + (0,263)^2(0,145)^3 + (0,077)^2(0,145)^2}$$

$$Sp2p3 =$$

$$\sqrt{0,0021773422 + 0,0002108703 + 0,0001246572}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,0025128697}$$

$$Sp2p3 = 0,05$$

Variabel bebas X3 (Kompensasi)

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P^2 SP^3 + SP2^2 SP3^2}$$

$$Sp2p3 =$$

$$\sqrt{(0,606)^2(0,105)^2 + (0,225)^2(0,145)^3 + (0,105)^2(0,145)^2}$$

$$Sp2p3 =$$

$$\sqrt{0,0040487769 + 0,0001543366 + 0,0002318006}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,0044349141}$$

$$Sp2p3 = 0,07$$

Ket:

P3 : Koefisien variabel mediasi

P2 : Koefisien variabel bebas

Sp2 : Standar eror koefisien 1

Sp3 : Standar eror koefisien 2

- a. Pengaruh stres kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y) yang dimediasi motivasi (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0,325 dan pengaruh tak langsung yang didapat melalui perhitungan $(0,380 \times 0,606) = 0,230$ dengan total pengaruh $0,325 + 0,230 = 0,555$. Merujuk pada $sp2p3$, nilai t statistik pengaruh mediasi dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,230}{0,06} = 3,667$$

Dikarenakan nilai t hitung $= 3,667 > t$ tabel 1,993, maka terdapat pengaruh mediasi.

- b. Pengaruh kompetensi (X2) pada kinerja karyawan (Y) yang dimediasi motivasi (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0,202 dan pengaruh tak langsung yang didapat melalui

perhitungan $(0,236 \times 0,606) = 0,143$ dengan total pengaruh $0,202 + 0,143 = 0,345$. Merujuk pada $sp2p3$, nilai t statistik pengaruh mediasi dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,143}{0,05} = 2,86$$

Dikarenakan nilai t hitung $= 2,86 > t$ tabel 1,993, maka terdapat pengaruh mediasi.

- c. Pengaruh kompensasi (X3) pada kinerja karyawan (Y) yang dimediasi motivasi (Z)

Besarnya pengaruh langsung 0,338 dan pengaruh tak langsung yang didapat melalui perhitungan $(0,225 \times 0,606) = 0,136$ dengan total pengaruh $0,338 + 0,136 = 0,474$. Merujuk pada $sp2p3$, nilai t statistik pengaruh mediasi dirumuskan sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,136}{0,07} = 1,943$$

Dikarenakan nilai t hitung $= 1,943 < t$ tabel 1,993, maka tak terdapat pengaruh mediasi.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.14

Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sun Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	769,296	4	192,324	70,845	0,000
Residual	192,741	17	2,7155		
Total	962,037	21			

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Uji F bertujuan agar mengetahui apakah variabel independen memberi pengaruh signifikan pada variabel dependen. Apabila F hitung $> F$ tabel, H_0 ditolak serta H_a diterima. Apabila F hitung $< F$ tabel, H_0 diterima serta H_a ditolak. Tabel distribusi F dicari pada $df = n-k-1$ atau $F(k; n-k)$.

$$F_{tabel} = F(k; n-k)$$

$$= F (4: 76-4)$$

$$= F (4: 72)$$

$$F_{\text{tabel}} = 4,627$$

Dari uji F didapatkan Fhitung 70,845 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dikarenakan F hitung $> F_{\text{tabel}}$ ($70,845 > 4,627$), maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya stres kerja, kompetensi, kompensasi, dan motivasi secara bersamaan memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

3. Uji Parsial (Uji T)

Uji T (uji parsial) bertujuan agar mengetahui apakah secara parsial variabel independen memberi pengaruh signifikan ataupun tidak kepada variabel dependen. Variabel independen disebut memberi pengaruh berpengaruh secara statistik apabila nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$, dan nilai signifikansinya $< 0,05$.

Tabel 4.15

Hasil Uji Parsial (Uji Statistik T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Interprestasi
Stres Kerja (X1)	2,838	1,993	0,006	Berpengaruh serta signifikan
Kompetensi (X2)	2,084	1,993	0,041	Berpengaruh serta signifikan
Kompensasi (X3)	2,578	1,993	0,012	Berpengaruh serta signifikan

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

- Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

Nilai t hitung 2,838 serta t tabel 1,993 bermakna nilai t hitung $> t_{\text{tabel}}$ ($2,838 > 1,993$) dengan *p value* (sig) 0,006 ($< 0,05$). Sehingga, variabel stres kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yakni stres kerja (X1) memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Diterima.

- b. Pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

Nilai t hitung 2,084 serta t tabel 1,993, bermakna nilai t hitung $>$ t tabel ($2,316 > 1,993$) dengan p value (sig) 0,041 ($< 0,05$). Sehingga, variabel kompetensi memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yakni kompetensi (X2) memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Diterima.

- c. Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

Nilai t hitung 2,578 serta t tabel 1,993 bermakna nilai t hitung $>$ t tabel ($2,578 > 1,993$) dengan p value (sig) 0,012 ($< 0,05$). Sehingga, variabel kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) yakni kompensasi (X3) memberi pengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati.

Diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan agar mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894 ^a	0,800	0,788	1,648

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Adapun nilai *Adjusted R Square* = 0,788, bermakna 78,8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari 4 variabel yakni stres kerja, kompetensi, kompensasi, serta

motivasi. Lalu sisanya (100% - 78,8%), 21,2% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model.

F. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan agar pengaruh stres kerja, kompetensi, serta kompensasi pada kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati dapat diketahui.

1. Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Pada penelitian ini, stres kerja memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan nilai signifikansi 0,006 yang mana nilai signifikansi < nilai alfa 0,05.

Hasil penelitian ini selaras dengan Tri Wartono (2017) yang menemukan ada pengaruh antar variabel stres kerja pada kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Riandy (2016) di dalam penelitiannya hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja pada kinerja. Yang bermakna semakin tinggi stres kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan stres kerja tergantung pada individu masing-masing dalam menyelesaikan permasalahan. Ada individu yang ketika mengalami masalah malah merasa tertantang untuk mencapai target sehingga individu tidak merasa stres.

H1 diterima: stres kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan

2. Pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Dalam penelitian ini, kompetensi memberi pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,041 yang mana nilai signifikansi < nilai alfa 0,05.

Hasil penelitian ini selaras dengan Theresia Dwi Putri Saragih dan Hari Susanta Nugraha (2018) di dalam penelitiannya hasilnya memperlihatkan adanya pengaruh positif kompetensi kerja pada kinerja buruh. Selanjutnya, penelitian oleh Layaman (2016) hasilnya memperlihatkan kompetensi memberi pengaruh positif serta signifikan

pada kinerja karyawan. Yang bermakna makin baik kompetensi milik karyawan beserta kemampuan melakukan sebuah pekerjaan yang dilandasi keterampilan, pengetahuan, dan didukung oleh sikap kerja, maka kinerja karyawan juga kian baik.

H2 diterima: kompetensi memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan

3. Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Dalam penelitian ini, kompetensi memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,012 yang mana nilai signifikansi < nilai alfa 0,05.

Hasil penelitian ini selaras dengan Fauzi (2016) yang menemukan kompensasi memberi pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Lalu penelitian dari Muhammad Agus Nur Riadi (2019) menunjukkan kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Yang bermakna kian besar ataupun meningkat kompensasi karyawan, maka kian besar kinerja karyawan.

H3 diterima: kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan

4. Pengaruh stres kerja pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Besarnya pengaruh langsung 0,325 dan pengaruh tak langsung yang didapatkan melalui perhitungan $(0,380 \times 0,606) = 0,230$ dengan total pengaruh $0,325 + 0,230 = 0,555$. Dikarenakan nilai t hitung $3,667 > t$ tabel 1,993, terdapat pengaruh mediasi. Yang mana t hitung < nilai t tabel $(3,667 > 1,993)$.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Hardianti Dini Naradhipa dan Misbahuddin Azzuhri (2016) yang menemukan hasil positif serta signifikan stres kerja pada kinerja melalui motivasi. Variabel stres kerja termediasi oleh motivasi kerja pada kinerja karyawan, dengan perusahaan mengelola stres kerja dengan baik maka akan mempengaruhi motivasi,

dan karyawan tetap menyelesaikan tugas secara efektif serta efisien.

H4 diterima: stres kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi

5. Pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Besarnya pengaruh langsung 0,202 dan pengaruh tak langsung yang didapatkan melalui perhitungan $(0,236 \times 0,606) = 0,143$ dengan total pengaruh $0,202 + 0,143 = 0,345$. Dikarenakan nilai t hitung $2,86 > t$ tabel $1,993$, terdapat pengaruh mediasi. Yang mana t hitung $>$ dibanding nilai t tabel $(2,86 > 1,993)$.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017) yang menyatakan kompetensi karyawan melalui motivasi kerja memberi pengaruh kinerja karyawan. Variabel kompetensi termediasi oleh motivasi kerja pada kinerja karyawan, karena perusahaan ikut serta mendukung peningkatan kompetensi karyawan melalui pengetahuan, kemampuan, pemahaman, dan sikap yang baik.

H5 diterima: kompetensi memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi

6. Pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan melalui motivasi karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati

Besarnya pengaruh langsung 0,338 dan pengaruh tak langsung yang didapatkan melalui perhitungan $(0,225 \times 0,606) = 0,136$ dengan total pengaruh $0,338 + 0,136 = 0,474$. Dikarenakan nilai t hitung $1,943 < t$ tabel $1,993$, maka tak terdapat pengaruh mediasi. Yang mana t hitung $>$ nilai t tabel $(1,943 < 1,993)$.

Hasil penelitian ini tak selaras dengan Novita (2017) & Pradita (2016) yang menemukan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi. Pada penelitian ini variabel kompensasi tak termediasi oleh motivasi pada

kinerja karyawan, karena diberi bonus serta insentif dari atasan dan pemberian fasilitas yang tak memadai menyebabkan karyawan tak termotivasi agar bekerja lebih baik.

H6 ditolak: kompensasi tak memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan melalui motivasi

