

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Sejarah Berdirinya KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

Pada tahun 2006, PP. LPNU melakukan kerjasama dengan ICMI untuk membuat suatu pelatihan yang mana pelatihan tersebut diikuti oleh perwakilan dari Lembaga NU dan Badan Otonom yang menaunginya serta seluruh pesantren di Jawa Tengah. Perwakilannya diikuti 5 peserta per kabupaten dan yang menjadi ketua panitia pada pelatihan tersebut yaitu Abdul Ghofar Rozain anak dari KH. Muhammad Ahmad Sahal Mahfudz Kajen Pati Jawa Tengah. Pelatihannya dinamakan Mengelola Hidup dan Merencanakan Masa Depan (MHMMMD). Para alumni MHMMMD tersebut melakukan rangkaian tindakan selanjutnya pada tahun 2007, diawali dengan melakukan tindakan berbagai pelatihan seperti kewirausahaan, mendirikan BMT, hingga melakukan pelatihan sebagai manajer di BMT yang mana pelatihan tersebut dilakukan di Pati dan pada saat itu BMT BUS Lasem digunakan sebagai tempat untuk magang. KH M.A Sahal Mahfudz Pati yang di BPR Syariah Arta Mas Abadi dan Mas Faruq yang menjadi komisarisnya merupakan kawan seangkatan pada program pelatihan MHMMMD, berperan sebagai fasilitator pelatihan selanjutnya hingga saat ini.¹

Alumni pelatihan yang awalnya terdapat 5 orang, yang ikut dalam tahap awal pendirian hingga tahap akhir pendirian hanya 4 orang, namun yang ikut melakukan pendampingan secara intens hanya 2 orang. Akhirnya 2 orang tersebut mempunyai peran menjadi pencetus dan pendiri dari BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara. Pihak yang terlibat tersebut terdiri dari Drs. Mustaqim Umar, M.M. diberi kedudukan sebagai ketua sedangkan yang menjadi manajer sesudah adanya perekrutan anggota pendiri yaitu M. Jauharuddin, S.Sos.I.²

Pada tanggal 25 Oktober 2007, BMT Ummat Sejahtera Abadi resmi berdiri dan berbadan hukum, sedangkan pada tanggal 12 Desember 2007 baru resmi melakukan kegiatan operasional, bertempat di Jl. Wakhid Hasyim No. 133 di

¹ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

² Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Kelurahan Bapangan RT 03 RW 04 Kecamatan Jepara Telp. (0291) 3367303. Perubahan badan hukum yang awal mulanya KJKS diubah menjadi KSPPS dilakukan pada tahun 2016 oleh manajemen BMT, sehingga nomor badan hukum yang dimiliki BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara berubah menjadi 518/12/159/BH/PAD/XIV.10/III/2016 yang bertanggal 5 April 2016.³

b. Visi, Misi, dan Tujuan KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki visi, misi, dan tujuan supaya perusahaan dapat terarah dalam menjalankan kegiatannya. Tujuan yang dimiliki yaitu melakukan peningkatan kesejahteraan terhadap anggota dan masyarakat, berkontribusi dalam sektor perekonomian khususnya untuk pangusaha kecil mikro dan membuka lapangan pekerjaan serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia, melakukan peningkatan mengenai semangat gotong royong yang dilakukan bersama sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33. Sedangkan visi yang dimiliki yaitu menjadi mitra terpercaya dan terdepan dalam menjalankan muamalah yang mengarah pada ummat supaya mengalami kesejahteraan berlandaskan prinsip syariah. Adapun misi yang dimiliki, yaitu:⁴

- 1) Memberikan jasa pelayanan dalam hal memperkuat modal dan pembiayaan untuk keperluan anggota ataupun calon anggota sesuai aturan syariah.
- 2) Memberikan jasa dalam merencanakan keuangan yang dimiliki oleh anggota ataupun calon anggota dengan produk yang ada sesuai aturan syariah.
- 3) Melakukan pergerakan dakwah dan keagamaan dengan cara berkegiatan sesuai dengan perekonomian syariah.
- 4) Ikut berperan aktif seperti dalam melakukan pembangunan masyarakat sehingga menciptakan masyarakat yang produktif.
- 5) Ikut berperan aktif seperti dalam memberikan kesejahteraan dan peningkatan terhadap masyarakat.

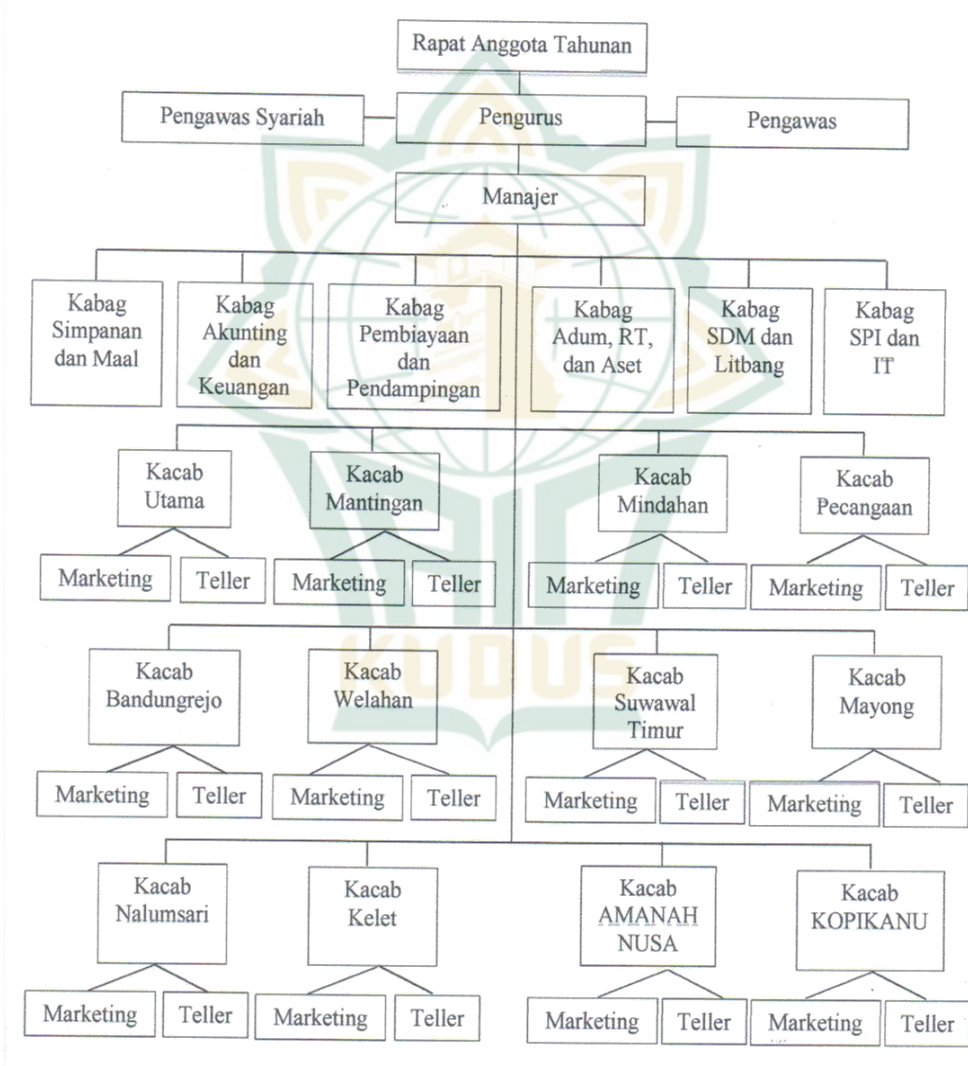
³ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

⁴ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

c. Struktur Organisasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

Berikut struktur organisasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara masa bakti 2017-2022, yaitu:⁵

Gambar 4.1
Struktur Organisasi
KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara
Masa Bakti Tahun 2017 - 2022



⁵ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Berdasarkan pada tabel di atas, bahwa susunan kepengurusannya, yaitu:⁶

- 1) Pengawas Syariah
 - a) Ahmad Muzakky
 - b) Ahmad Sahil, S.Pd.I.
- 2) Pengawas
 - a) Dosan Rif'i
 - b) Drs. Agus Suswanto
 - c) Hj. Haryumi, S.Pd.
- 3) Pengurus
 - a) Ketua : Drs. H. Mustaqim Umar, M.M.
 - b) Wakil Ketua : H. Sukardi, S.Pd. M.Pd.
 - c) Wakil Ketua : Kholil, S.Ag.
 - d) Sekretaris : H. Moh Ahris AS.
 - e) Bendahara : Dra. Siti Juhariyanti

Adapun daftar pengelola yang melakukan pengelolaan kegiatan perusahaan, yaitu:⁷

- 1) Manajer: M. Juaruddin, S.Sos.I.
- 2) Kepala Bagian Administrasi Umum, Rumah Tangga dan Aset: Khidmiyah, S.E.
- 3) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, Penelitian dan Pengembangan: Nur Rahmat, S.H.I.
- 4) Kepala Bagian Satuan Pengawas Internal dan Teknologi Informasi: Mariya Ulfa, S.E.
- 5) Kepala Bagian Pembiayaan dan Pendampingan: Andi Khakimul Khoir, S.Pd.I.
- 6) Kepala Bagian Akunting dan Keuangan: Siti Nuryah, S.E.
- 7) Kepala Bagian Simpanan dan Maal: Chusni Maulana

Adapun susunan pengelola kantor cabang yang melakukan pengelolaan di cabang-cabang yang ada, yaitu:⁸

- 1) Kantor Cabang Utama

Kepala Cabang	: Ahmad Khoirul,S.Pd.I.
Marketing	: Dewi Yuliana, S.E.
Marketing	: Wahyu Widyaningsih
Marketing	: Aminur Rohman
Teller	: Khalimatus Sa'diyah, S.E.
- 2) Kantor Cabang Mantingan

Kepala Cabang	: Farid Widyatmoko, S.Pd. M. Pd.
---------------	----------------------------------

⁶ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

⁷ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

⁸ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

- Marketing : Nur Indra Lutfiana, S. Psi.
 Marketing : Indah Suryani, S.Pd.
 Teller : Siti Noor Aini, S.Pd.
- 3) Kantor Cabang Mindahan
 Kepala Cabang : Amron Muafif
 Marketing : Khoirun Nasikin
 Marketing : Cendy Novitasari
 Marketing : Fika Indriyani, S.E.
 Teller : Vinda Yuni Prahastya, S.E.
- 4) Kantor Cabang Pecangaan
 Kepala Cabang : Siti Fatmawati, S.E.
 Marketing : Nafaqul Ma'ruf, S.E.
 Marketing : Vina Safitri Amalia, S.E.
 Teller : Nevia Safitri
- 5) Kantor Cabang Bandungrejo
 Kepala Cabang : Liyana Novisari, S.Km.
 Marketing : Juwike Nur Shintiya
 Marketing : Athi' Shofiyana, S.E.
 Teller : Yeni Khoirul Wakhidah, S.E.
- 6) Kantor Cabang Welahan
 Kepala Cabang : Ella Dyah Mandasari
 Marketing : Mukhamad Choirul Arif
 Marketing : Cahya Maulida Rois, S.T.
 Teller : Novita Ernawati, S.Pd.
- 7) Kantor Cabang Suwawal Timur
 Kantor Cabang : Rizka Ramadhani, S.Pd.
 Marketing : Rifki Mustafiddin, S.E.
 Marketing : Purwati, S.M.
 Teller : Barik Hayati, S.T.
- 8) Kantor Cabang Mayong
 Kepala Cabang : Zainun Niam, S.Sos.I.
 Marketing : Hadi Sutikno, S.Sos.
 Marketing : Hasan Basri
 Teller : Sokhifah Yuyun Hamika Santi
- 9) Kantor Cabang Nalumsari
 Kepala Cabang : Muhammad Nawawi, S.P.
 Marketing : Nur Kholis
 Marketing : Nur Mushoffa Afifi
 Teller : Tanti Lestyorini, S.E.

- 10) Kantor Cabang Kelet
 - Kepala Cabang : Akhis Aulia Rohman, S.E.I.
 - Marketing : Herwin Nahyu Riski Maynega
 - Marketing : Ahmad Suyudi, S.T.Ars.
 - Teller : Haidarotul Millah
- 11) Kantor Cabang AMANAH NUSA
 - Kepala Cabang : Bustanul Arifin
 - Marketing : M. Sofi Rifa'n, S.E.
 - Marketing : Eka Rahmawati
 - Teller : Sella Amelia Aziz
- 12) Kantor Cabang KOPIKANU
 - Pengurus Cabang : Kusdiyanto, S.Pd.I. M.Pd.
 - Kepala Cabang : Alvionita Widya Fransisca, S.Ak.
 - Marketing : Rifki Ramadani
 - Marketing : Dwi Kusuma Ari, S.M.
 - Marketing : Nanik Cahya Nandy, S.Sos.
 - Teller : Pingki Juliana Anggraini, S.Sos.
 - Pendampingan Pusat : Fahimussalam
 - Pendampingan Pusat : Syaiful Niam Zaky M., S.Pd.
 - Staff Admin Pusat : Afifatul Mu'awanah, S.Pi.
 - Penjaga Kantor Pusat : Jasmani

d. Ruang Lingkup Produk atau Jasa KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara

Terdapat beberapa produk atau jasa yang ada, dimana produk dan jasa tersebut terdapat dua macam, yaitu produk yang digunakan untuk simpanan dan pembiayaan. Berikut produk simpanan dan pembiayaannya, yaitu:⁹

1) Produk Simpanan

a) Si Sela (Simpanan Sejahtera Lancar)

Ditujukan kepada anggota guna mempermudah anggota dalam hal mengelola dana yang digunakan untuk usaha ataupun lain sebagainya dimana tidak memiliki keterkaitan dengan waktu penyetoran ataupun penarikan dan dana yang dimiliki anggota dijamin keamanannya.

b) Si Sekolah (Simpanan Sejahtera Sekolah)

Ditujukan kepada lembaga yang menaungi pendidikan guna mengelola dana tabungan siswa yang dijamin keamanannya dan memotivasi serta memberikan pengetahuan pengelolaan keuangan kepada siswa melalui kegiatan senang menabung.

⁹ Dokumentasi KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

- c) Si Radik (Simpanan Sejahtera Pendidikan)

Ditujukan kepada para orang tua dalam hal menjamin tarif pendidikan anak di masa depan supaya masa depan anak cerah melalui setoran yang dilakukan secara rutin setiap bulan.
 - d) Si Radik Plus (Simpanan Sejahtera Pendidikan Plus)

Ditujukan kepada orang tua dalam hal menjamin tarif pendidikan anak di masa depan supaya masa depan anak cerah caranya di awal waktu anggota melakukan investasi secara sekali.
 - e) Si Harya (Simpanan Hari Raya Sejahtera)

Ditujukan kepada setiap individu, kelompok, ataupun perusahaan dalam menyiapkan segala kebutuhan di hari raya atau bagi perusahaan bisa berupa Tunjangan Hari Raya (THR).
 - f) Si Sena (Simpanan Sejahtera Rencana)

Ditujukan kepada setiap individu ataupun perusahaan yang mempunyai rencana untuk membuat rumah, melakukan pernikahan, pembelian mobil, haji atau umroh, dll. yang investasinya dilakukan dengan cara berangsur.
 - g) Si Sena Plus (Simpanan Sejahtera Rencana Plus)

Ditujukan kepada setiap individu ataupun perusahaan yang mempunyai rencana untuk membuat rumah, melakukan pernikahan, pembelian mobil, haji atau umroh, dll. yang investasinya dilakukan dengan memberikan setoran pada waktu melakukan perjanjian kontrak.
 - h) Si Raka (Simpanan Sejahtera Berjangka)

Sebuah produk yang merupakan pilihan yang tepat bagi seorang individu ataupun perusahaan dalam memperoleh hasil dari investasi yang menarik pada tenggat waktu yang tidak lama.
 - i) Si Raka Plus (Simpanan Sejahtera Berjangka Plus)

Merupakan sebuah pilihan yang tepat untuk seorang individu ataupun perusahaan untuk memperoleh hasil yang menarik dari investasi yang dilakukan di awal melakukan setoran.
- 2) Produk Pembiayaan**
- a) Pembiayaan modal usaha (Mudharabah/ Musyarakah)

Mudharabah yaitu produk pembiayaan yang mana pembiayaannya berbentuk modal usaha dimana BMT

berperan sebagai pihak yang memiliki dana dan anggota sebagai pihak yang menjalankan usaha. Sedangkan *Musyarakah* yaitu produk pembiayaan yang berbentuk kerjasama antara BMT dan yang mengelola usaha dimana kedua belah pihak saling berkontribusi memberikan dana sesuai kesepakatan yang mana keuntungan dan resiko yang didapat saat menjalankan usaha akan di tanggung bersama kedua belah pihak.

b) Pembiayaan multi jasa (*Qardh Bisiyarti Rahni*)

Qardh yaitu produk pembiyaan yang ditujukan kepada pihak yang mengelola usaha dengan persyaratan orang tersebut wajib mengembalikan dan selaras dengan kesepakatan waktu.

e. Gambaran Umum Responden

Data yang diambil dari responden yang mana digunakan dalam penelitian yaitu keseluruhan karyawan yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yang berjumlah 51 orang. Karakteristik respondennya sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin Responden

Sebuah data dan persentase berupa jenis kelamin yang dimiliki responden di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara, yaitu:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	41,2%
2	Perempuan	30	58,8%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada data di atas, terlihat bahwasanya responden yang jenis kelaminnya laki-laki terdapat 21 orang (41,2%), responden yang jenis kelaminnya perempuan terdapat 30 orang (58,8%). Sehingga bisa disimpulkan bahwa jenis kelamin responden yang dominan yaitu perempuan.

2) Usia Responden

Sebuah data dan persentase berupa usia yang dimiliki responden di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara, yaitu:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 Tahun	2	3,9%
2	20 – 40 Tahun	47	92,2%
3	> 40 Tahun	2	3,9%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada data di atas dilihat bahwa responden yang usianya di bawah 20 tahun terdapat 2 orang (3,9%), yang usianya antara 20 – 40 tahun terdapat 47 orang (92,2%), dan yang usianya lebih dari 40 tahun terdapat 2 orang (3,9%). Sehingga bisa disimpulkan bahwa usia responden paling banyak yaitu antara 20 – 40 tahun.

3) Pendidikan Terakhir Responden

Sebuah data dan persentase berupa pendidikan terakhir yang dimiliki responden di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara, yaitu:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0,0%
2	SMP	0	0,0%
3	SMA/SMK	16	31,4%
4	S1	35	68,6%
5	S2	0	0,0%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada data di atas dapat dilihat bahwasanya yang pendidikan terakhirnya SD terdapat 0 orang (0,0%), SMP terdapat 0 orang (0,0%), SMA/SMK terdapat 16 orang (31,4%), S1 terdapat 35 orang (68,6%), S2 terdapat 0 orang (0,0%). Sehingga bisa disimpulkan pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu S1.

4) Masa Kerja Responden

Sebuah data dan persentase berupa masa kerja yang dimiliki responden di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara, yaitu:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 Tahun	4	7,8%
2	1 – 5 Tahun	30	58,8%
3	> 5 Tahun	17	33,3%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Pada data di atas dilihat bahwasanya yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun terdapat 4 orang (7,8%), antara 1 – 5 tahun terdapat 30 orang (58,8%), lebih dari 5 tahun terdapat 17 orang (33,3%). Sehingga bisa disimpulkan bahwa masa kerja paling banyak yaitu antara 1 – 5 tahun.

2. Analisis Data

Hasil jawaban dari setiap responden mengenai penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Pendidikan (X₁)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan pendidikan tertera pada tabel yang ada berikut:

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden

Item	Tot al SS	%	Tot al S	%	Tot al N	%	Tot al TS	%	Tot al STS	%
X1.1	18	35,3 %	28	54,9%	5	9,8%	0	0,0 %	0	0,0%
X1.2	11	21,6 %	39	76,5%	1	2,0%	0	0,0 %	0	0,0%
X1.3	7	13,7 %	38	74,5%	6	11,8 %	0	0,0 %	0	0,0%
X1.4	6	11,8 %	30	58,8%	14	27,5 %	1	2,0 %	0	0,0%
X1.5	7	13,7 %	32	62,7%	9	17,6 %	2	3,9 %	1	2,0%
X1.6	5	9,8 %	37	72,5%	8	15,7 %	1	2,0 %	0	0,0%
X1.7	4	7,8 %	40	78,4%	7	13,7 %	0	0,0 %	0	0,0%

X1.8	2	3,9 %	39	76,5%	8	15,7 %	2	3,9 %	0	0,0%
X1.9	6	11,8 %	35	68,6%	9	17,6 %	0	0,0 %	1	2,0%
X1.10	8	15,7 %	35	68,6%	7	13,7 %	1	2,0 %	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan tabel di atas, bisa dipahami bahwasanya:

- 1) Pertanyaan X1.1 yang memberi jawaban sangat setuju 18 orang, setuju 28 orang, netral 5 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Pertanyaan X1.2 yang memberi jawaban sangat setuju 11 orang, setuju 39 orang, netral 1 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Pertanyaan X1.3 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 38 orang, netral 6 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Pertanyaan X1.4 yang memberi jawaban sangat setuju 6 orang, setuju 30 orang, netral 14 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Pertanyaan X1.5 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 32 orang, netral 9 orang, tidak setuju 2 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 6) Pertanyaan X1.6 yang memberi jawaban sangat setuju 5 orang, setuju 37 orang, netral 8 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Pertanyaan X1.7 yang memberi jawaban sangat setuju 4 orang, setuju 40 orang, netral 7 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Pertanyaan X1.8 yang memberi jawaban sangat setuju 2 orang, setuju 39 orang, netral 8 orang, tidak setuju 2 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 9) Pertanyaan X1.9 yang memberi jawaban sangat setuju 6 orang, setuju 35 orang, netral 9 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 10) Pertanyaan X1.10 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 35 orang, netral 7 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

b. Variabel Pelatihan Kerja (X₂)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan pelatihan kerja tertera pada tabel yang ada berikut:

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X2.1	11	21,6%	36	70,6%	4	7,8%	0	0,0%	0	0,0%
X2.2	10	19,6%	37	72,5%	2	3,9%	1	2,0%	1	2,0%
X2.3	7	13,7%	40	78,4%	4	7,8%	0	0,0%	0	0,0%
X2.4	7	13,7%	37	72,5%	7	13,7%	0	0,0%	0	0,0%
X2.5	8	15,7%	40	78,4%	2	3,9%	1	2,0%	0	0,0%
X2.6	8	15,7%	36	70,6%	6	11,8%	1	2,0%	0	0,0%
X2.7	7	13,7%	30	70,6%	7	13,7%	1	2,0%	0	0,0%
X2.8	9	17,6%	36	70,6%	4	7,8%	1	2,0%	1	2,0%
X2.9	16	31,4%	29	56,9%	5	9,8%	0	0,0%	1	2,0%
X2.10	8	15,7%	35	68,6%	5	9,8%	3	5,9%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan data di atas dapat dipahami bahwasanya:

- 1) Pertanyaan X2.1 yang memberi jawaban sangat setuju 11 orang, setuju 36 orang, netral 4 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Pertanyaan X2.2 yang memberi jawaban sangat setuju 10 orang, setuju 37 orang, netral 2 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 3) Pertanyaan X2.3 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 40 orang, netral 4 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Pertanyaan X2.4 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 37 orang, netral 7 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 5) Pertanyaan X2.5 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 40 orang, netral 2 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Pertanyaan X2.6 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 36 orang, netral 6 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Pertanyaan X2.7 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 30 orang, netral 7 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 8) Pertanyaan X2.8 yang memberi jawaban sangat setuju 9 orang, setuju 36 orang, netral 4 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 9) Pertanyaan X2.9 yang memberi jawaban sangat setuju 15 orang, setuju 29 orang, netral 5 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 10) Pertanyaan X2.10 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 35 orang, netral 5 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

c. Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X3.1	18	35,3%	29	56,9%	4	7,8%	0	0,0%	0	0,0%
X3.2	12	23,5%	33	64,7%	5	9,8%	1	2,0%	0	0,0%
X3.3	9	17,6%	35	68,6%	7	13,7%	0	0,0%	0	0,0%
X3.4	10	19,6%	36	70,6%	5	9,8%	0	0,0%	0	0,0%
X3.5	12	23,5%	31	60,8%	8	15,7%	0	0,0%	0	0,0%
X3.6	12	23,5%	35	68,6%	4	7,8%	0	0,0%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan data di atas dapat dipahami bahwasanya:

- 1) Pertanyaan X3.1 yang memberi jawaban sangat setuju 18 orang, setuju 29 orang, netral 4 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 2) Pertanyaan X3.2 yang memberi jawaban sangat setuju 12 orang, setuju 33 orang, netral 5 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Pertanyaan X3.3 yang memberi jawaban sangat setuju 9 orang, setuju 35 orang, netral 7 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Pertanyaan X3.4 yang memberi jawaban sangat setuju 10 orang, setuju 36 orang, netral 5 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Pertanyaan X3.5 yang memberi jawaban sangat setuju 12 orang, setuju 31 orang, netral 8 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Pertanyaan X3.6 yang memberi jawaban sangat setuju 12 orang, setuju 35 orang, netral 4 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

d. Variabel Kompensasi (X4)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total ITS	%	Total STS	%
X4.1	13	25,5%	31	60,8%	6	11,8%	1	2,0%	0	0,0%
X4.2	8	15,7%	28	54,9%	14	27,5%	1	2,0%	0	0,0%
X4.3	10	19,6%	32	62,7%	7	13,7%	2	3,9%	0	0,0%
X4.4	7	13,7%	33	64,7%	9	17,6%	2	3,9%	0	0,0%
X4.5	6	11,8%	39	76,5%	6	11,8%	0	0,0%	0	0,0%
X4.6	19	37,3%	27	52,9%	2	3,9%	2	3,9%	1	2,0%
X4.7	4	7,8%	34	66,7%	11	21,6%	2	3,9%	0	0,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan data di atas dapat dipahami bahwasanya:

- 1) Pertanyaan X4.1 yang memberi jawaban sangat setuju 13 orang, setuju 31 orang, netral 6 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

- 2) Pertanyaan X4.2 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 28 orang, netral 14 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Pertanyaan X4.3 yang memberi jawaban sangat setuju 10 orang, setuju 32 orang, netral 7 orang, tidak setuju 2 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Pertanyaan X4.4 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 33 orang, netral 9 orang, tidak setuju 2 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Pertanyaan X4.5 yang memberi jawaban sangat setuju 6 orang, setuju 39 orang, netral 6 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Pertanyaan X4.6 yang memberi jawaban sangat setuju 19 orang, setuju 27 orang, netral 2 orang, tidak setuju 2 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 7) Pertanyaan X4.7 yang memberi jawaban sangat setuju 4 orang, setuju 34 orang, netral 11 orang, tidak setuju 2 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

e. Kinerja Karyawan (Y)

Jawaban responden terkait dengan pernyataan kinerja karyawan tertera pada tabel yang ada berikut:

Tabel 4.9
Hasil Jawaban Responden

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Y.1	7	13,7 %	36	70,6%	7	13,7 %	1	2,0 %	0	0,0%
Y.2	8	15,7 %	35	68,6%	8	15,7 %	0	0,0 %	0	0,0%
Y.3	8	15,7 %	31	60,8%	12	23,5 %	0	0,0 %	0	0,0%
Y.4	9	17,6 %	40	78,4%	2	3,9%	0	0,0 %	0	0,0%
Y.5	7	13,7 %	37	72,5%	6	11,8 %	1	2,0 %	0	0,0%
Y.6	7	13,7 %	39	76,5%	5	9,8%	0	0,0 %	0	0,0%
Y.7	4	7,8%	32	62,7%	13	25,5 %	1	2,0 %	1	2,0%

Y.8	8	15,7 %	35	68, 6%	5	9,8%	3	5,9 %	0	0,0%
-----	---	-----------	----	-----------	---	------	---	----------	---	------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan data di atas dapat dipahami bahwasanya:

- 1) Pertanyaan Y.1 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 36 orang, netral 7 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 2) Pertanyaan Y.2 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 35 orang, netral 8 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 3) Pertanyaan Y.3 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 31 orang, netral 12 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 4) Pertanyaan Y.4 yang memberi jawaban sangat setuju 9 orang, setuju 40 orang, netral 2 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 5) Pertanyaan Y.5 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 37 orang, netral 6 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 6) Pertanyaan Y.6 yang memberi jawaban sangat setuju 7 orang, setuju 39 orang, netral 5 orang, tidak setuju 0 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.
- 7) Pertanyaan Y.7 yang memberi jawaban sangat setuju 4 orang, setuju 32 orang, netral 13 orang, tidak setuju 1 orang, dan sangat tidak setuju 1 orang.
- 8) Pertanyaan Y.8 yang memberi jawaban sangat setuju 8 orang, setuju 35 orang, netral 5 orang, tidak setuju 3 orang, dan sangat tidak setuju 0 orang.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan guna melakukan pengukuran terhadap kuesioner mengenai valid ataupun tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan layak ataupun tidaknya pertanyaan dalam kuesioner, umumnya dengan melakukan pengujian signifikan koefisien kolerasi yang tingkat signifikannya 0,05.¹⁰

Penentuan mengenai hitungan validitas dengan cara memperbandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan rumus $df = n - 2$. Penjelasan mengenai n berarti keseluruhan sampel yang mana

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 52-53,

terdiri dari 51 responden, df yaitu $51 - 2$ atau $df = 49$, menggunakan α senilai 0,05. Sehingga didapatkan nilai dari $r_{\text{tabel}} = 0,276$. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ diterangkan sebagai data yang valid, sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ diterangkan sebagai data yang tidak valid.¹¹ Pengujian validitas ini mendapatkan hasil seperti di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,696	0,276	Valid
	X1.2	0,694	0,276	Valid
	X1.3	0,676	0,276	Valid
	X1.4	0,704	0,276	Valid
	X1.5	0,704	0,276	Valid
	X1.6	0,687	0,276	Valid
	X1.7	0,545	0,276	Valid
	X1.8	0,541	0,276	Valid
	X1.9	0,575	0,276	Valid
	X1.10	0,629	0,276	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	X2.1	0,705	0,276	Valid
	X2.2	0,907	0,276	Valid
	X2.3	0,816	0,276	Valid
	X2.4	0,806	0,276	Valid
	X2.5	0,871	0,276	Valid
	X2.6	0,801	0,276	Valid
	X2.7	0,902	0,276	Valid
	X2.8	0,834	0,276	Valid
	X2.9	0,793	0,276	Valid
	X2.10	0,837	0,276	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,759	0,276	Valid
	X3.2	0,722	0,276	Valid
	X3.3	0,768	0,276	Valid
	X3.4	0,716	0,276	Valid
	X3.5	0,758	0,276	Valid
	X3.6	0,721	0,276	Valid

¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*,

Kompensasi (X4)	X4.1	0,672	0,276	Valid
	X4.2	0,625	0,276	Valid
	X4.3	0,644	0,276	Valid
	X4.4	0,710	0,276	Valid
	X4.5	0,662	0,276	Valid
	X4.6	0,779	0,276	Valid
	X4.7	0,801	0,276	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,780	0,276	Valid
	Y2	0,593	0,276	Valid
	Y3	0,584	0,276	Valid
	Y4	0,303	0,276	Valid
	Y5	0,805	0,276	Valid
	Y6	0,721	0,276	Valid
	Y7	0,668	0,276	Valid
	Y8	0,697	0,276	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan data di atas bisa dipahami bahwasanya:

1) Pendidikan

Variabel pendidikan (X_1) sesudah dilakukan pengujian menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil yang mana kesepuluh item seluruhnya valid, caranya dengan melihat besaran $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu seluruh nilainya lebih besar dari 0,276 dan hasil bernilai positif.

2) Pelatihan Kerja

Variabel pelatihan kerja (X_2) sesudah dilakukan pengujian menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil yang mana kesepuluh item, seluruhnya valid caranya dengan melihat besaran $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu seluruh nilainya lebih besar dari 0,276 dan hasil bernilai positif.

3) Motivasi

Variabel motivasi (X_3) sesudah dilakukan pengujian menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil yang mana keenam item, seluruhnya valid caranya dengan melihat besaran $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu seluruh nilainya lebih besar dari 0,276 dan hasil bernilai positif.

4) Kompensasi

Variabel kompensasi (X_4) sesudah dilakukan pengujian menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil yang mana ketujuh item, seluruhnya valid caranya dengan melihat besaran $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu seluruh nilainya lebih besar dari 0.276 dan hasil bernilai positif.

5) Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan (Y) sesudah dilakukan pengujian menggunakan SPSS 25 didapatkan hasil yang mana kedelapan item, seluruhnya valid caranya dengan melihat besaran $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} yaitu seluruh nilainya lebih besar dari 0,276 dan hasil bernilai positif.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas berguna untuk melakukan pengukuran mengenai sejauhmana hasil yang didapatkan dari pengukuran dapat tetap, jika pengukurannya dilaksanakan sebanyak dua atau lebih pada suatu masalah dan penggunaan alat yang sama.¹² Penentuan mengenai data yang ada jika diterangkan sebagai data yang reliabel jikalau $cronbach\ alpha >$ 0,70, apabila $cronbach\ alpha <$ 0,70 disebut tidak reliabel.¹³ Hasil dari pengujian reliabilitas ini yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	N of Items	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	10	0,839	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	10	0,946	Reliabel
Motivasi (X3)	6	0,834	Reliabel
Kompensasi (X4)	7	0,821	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berlandaskan data di atas dapat diketahui bahwasanya:

1) Pendidikan

Variabel pendidikan terdapat 10 pertanyaan, yang mana hasil dari uji reliabilitasnya yaitu $0,839 >$ 0,70, maka dari itu pernyataan disebut reliabel.

¹² Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 173.

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 46.

2) Pelatihan Kerja

Variabel pelatihan kerja terdapat 10 pertanyaan, yang mana hasil dari uji reliabilitasnya yaitu $0,946 > 0,70$ maka dari itu pernyataan disebut reliabel.

3) Motivasi

Variabel motivasi terdapat 6 pertanyaan, yang mana hasil dari uji reliabilitasnya yaitu $0,834 > 0,70$ maka dari itu pernyataan disebut reliabel.

4) Kompensasi

Variabel kompensasi terdapat 7 pertanyaan, yang mana hasil dari uji reliabilitasnya yaitu $0,821 > 0,70$ maka dari itu pernyataan disebut reliabel.

5) Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdapat 8 pertanyaan, yang mana hasil uji reliabilitasnya yaitu $0,802 > 0,70$ maka dari itu pernyataan disebut reliabel.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Diperlukan pemeriksaan mengenai tes asumsi klasik supaya bisa mewujudkan analisa yang efisien dan tidak biasa sehingga data bisa dianalisis lebih lanjut. Adapun hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Multikolinieritas	$Tolerance_{X1} = 0,331$ $VIF_{X1} = 3,019$ $Tolerance_{X2} = 0,462$ $VIF_{X2} = 2,164$ $Tolerance_{X3} = 0,861$ $VIF_{X3} = 1,162$ $Tolerance_{X4} = 0,319$ $VIF_{X4} = 3,130$	Tidak terjadi multikolinieritas
Autokolerasi	$DW = 1,848$ $dL = 1,386$ $dU = 1,722$	Tidak terjadi autokolerasi
Heteroskedastisitas	Titik-titik menyebar secara acak dan pola tidak terbentuk dengan jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Normalitas	Berdasarkan uji dengan histogram, residual data berbentuk kurva yang normal, bentuknya seperti lonceng sempurna, tidak juling ke kiri ataupun ke kanan. Berdasarkan uji dengan Normal Probability Plot, data mengikuti arah garis diagonal.	Data terdistribusi normal
------------	---	---------------------------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji asumsi klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji Multikolinieritas

Uji ini diterapkan guna mencari tahu setiap variabel secara linier memiliki hubungan satu sama lain. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya multikolinieritas yaitu caranya memperhatikan besaran *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Besaran *cutoff* yang biasa digunakan yaitu besaran *tolerance* $\leq 0,10$ dan besaran VIF ≥ 10 . Maka dari itu, dapat dikatakan bahwasanya penelitian disebut baik dan lulus dari uji multikolinieritas, apabila hasil dari kolom *tolerance* bernilai $\geq 0,10$ dan VIF bernilai ≤ 10 .¹⁴ Pada penelitian ini, hasil dari uji multikolinieritas pada setiap variabel bernilai *tolerance* $> 0,10$ dan bernilai VIF < 10 . Oleh karena itu, data yang ada diterangkan bahwasanya tidak terdapat multikolinieritas.

2) Uji Autokolerasi

Pengujian autokorelasi memiliki tujuan untuk melakukan pengujian mengenai apakah kesalahan pengganggu di suatu masa t memiliki hubungan dengan kesalahan di suatu masa $t-1$. Jikalau berhubungan, maka disebut terdapat problem autokorelasi. Munculnya autokorelasi dikarenakan penelitian dilakukan selama waktu yang berurutan dimana mempunyai kaitan satu sama lain. Adanya masalah ini disebabkan oleh ketidakbebasan kesalahan pengganggu dari satu penelitian ke

¹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, 105-106.

penelitian berikutnya. Sebuah data disebut baik, jika tidak terdapat autokorelasi.¹⁵

Pada penelitian ini, nilai dari *Durbin Watson* (DW) yaitu 1,848, nilai dU dan dL didapatkan dari tabel statistik dari *Durbin Watson*, dimana $n = 51$ dan $k = 4$ sehingga didapatkan nilai dL = 1,386 dan nilai dU = 1,722. Nilai dari $4 - dU = 4 - 1,722 = 2,278$. Maka bisa dijelaskan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi dikarenakan nilai DW tempatnya ada diantara dU dan $4 - dU$ atau dapat ditulis $dU < DW < 4 - dU$ ($1,386 < 1,848 < 2,278$).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna melakukan pengujian mengenai ditemukan ada atau tidaknya perbedaan dari *variance* residual pada suatu penelitian ke penelitian lainnya.¹⁶ Guna mendeteksi heteroskedastisitas, caranya dengan melihat grafik dari *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya suatu bentuk tertentu. Apabila terbentuk pola tertentu, misalnya banyak titik tersusun teratur (berbentuk gelombang, mengalami pelebaran lalu mengalami penyempitan), maka diindikasikan terdapat heteroskedastisitas. Tetapi, apabila tidak terdapat bentuk yang jelas, seperti titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 yang ada di sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat heteroskedastisitas.¹⁷

Pada penelitian ini, hasil uji heteroskedastisitas dijelaskan bahwa terdapat banyak titik yang tersebar dengan acak dan pola tidak berbentuk secara jelas. Titik tersebut mengalami penyebaran di atas dan di bawah angka 0 yang ada di sumbu Y. Oleh karena itu, data tidak terdapat heteroskedastisitas.

4) Uji Normalitas

Pengujian bertujuan guna menguji variabel terikat dan variabel bebas distribusinya normal ataupun tidak. Data terdistribusi secara normal apabila bentuknya

¹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 110.

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 139.

¹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 139.

lonceng (bell shaped). Dikatakan baik jika mempunyai bentuk seperti distribusi normal, yang mana distribusi data itu tidak membentuk pola yang miring ke kiri ataupun ke kanan dan meruncing ke kiri ataupun ke kanan.¹⁸

Pada penelitian ini, hasil uji normalitas berdasarkan histogram yaitu residual data sudah berbentuk kurva yang normal, bentuknya seperti lonceng dan teratur tidak miring ke kanan ataupun ke kiri. Oleh karena itu, data yang ada sudah terdistribusi secara normal. Begitu juga berdasarkan uji normal probability plot yaitu data telah tersebar di wilayah garis diagonal dan data mengikuti arah dari garis diagonal. Oleh karena itu, bisa diterangkan bahwasanya data telah terdistribusi secara normal.

d. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis	Hasil	Keterangan
Analisis Regresi Linier Berganda Persamaannya: $Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 + e$	$a = 2,237$ $b_{x1} = 0,231$ $b_{x2} = 0,129$ $b_{x3} = 0,213$ $b_{x4} = 0,355$	Pengaruh X_4 lebih besar daripada X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap kinerja karyawan.
Koefisien Determinasi (R^2)	$R = 0,884$ $R^2 = 0,781$ Adjusted $R^2 = 0,762$	Variabilitas dari variabel kinerja karyawan mampu diterangkan oleh variabel pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi sebesar 0,762 atau 76,2%. Sisanya 23,8% mampu diterangkan oleh faktor lain di luar penelitian.
Uji F	$F_{hitung} = 41,070$ $F_{tabel} = 2,57$ $\alpha = 0,000$	Pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan

¹⁸ Masrukhin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Kudus: STAIN Kudus, 2009), 187.

		signifikan terhadap kinerja karyawan.
Uji t	$t_{X1} = 2,391 (0,021)$ $t_{X2} = 2,107 (0,041)$ $t_{X3} = 2,410 (0,020)$ $t_{X4} = 3,130 (0,003)$ $t_{tabel} = 2,012$	X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. X_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. X_4 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa:

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan melakukan identifikasi mengenai variabel independen mana yang signifikan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen baik dilakukan dengan parsial ataupun simultan.¹⁹

Persamaan yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 + e$$

$$Y = 2,237 + 0,231 + 0,129 + 0,213 + 0,355 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel independen (Pendidikan)

X_2 = Variabel independen (Pelatihan Kerja)

X_3 = Variabel independen (Motivasi)

X_4 = Variabel independen (Kompensasi)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (peningkatan atau penurunan)

e = *Standart error*

Pada penelitian ini, didapatkan bahwa X_4 yaitu kompensasi berpengaruh lebih besar daripada X_1 , X_2 , dan X_3 yaitu pendidikan, pelatihan kerja, dan motivasi

¹⁹ Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS* (Jakarta: Gramedia, 2013), 2.

terhadap kinerja karyawan. Berarti, kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pendidikan, pelatihan kerja, dan motivasi.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dengan tujuan melakukan pengukuran mengenai sejauhmana model mampu menjelaskan variabel dependen.²⁰

Pada penelitian ini, hasil dari koefisien determinasi yaitu dengan menggunakan nilai adjusted R^2 , karena nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model sesuai variabel independen tersebut signifikan atau tidak. Sedangkan nilai R^2 nilainya akan selalu meningkat jika ada penambahan jumlah variabel independen, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Sehingga banyak peneliti menganjurkan menggunakan nilai dari adjusted R^2 .²¹ Nilainya yaitu 0,762 yang menandakan bahwa variabilitas dari variabel terikat yang mampu diterangkan oleh variabilitas variabel bebas senilai $0,762 \times 100\% = 76,2\%$. Sementara itu, sisanya terdapat 23,8% mampu diterangkan oleh variabel lain di luar penelitian.

3) Uji Koefisiensi Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan dengan tujuan guna melakukan pengujian mengenai variabel independen (X) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen (Y). Tingkat signifikansinya yaitu $\alpha = 5\%$ dan rumus dari $df(n - k - 1)$. Ketentuannya yaitu jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh secara simultan, sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh secara simultan.²²

Pada penelitian ini, hasil dari pengujian F pada kolom signifikan 5%, yang mana rumus dari $df = n - k - 1$ atau $51 - 4 - 1 = 46$, (n adalah keseluruhan sampel dan k adalah keseluruhan variabel bebas), didapatkan F_{tabel}

²⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 97.

²¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), 97.

²² Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 67.

senilai 2,57. F_{hitung} senilai 41,070, dan tingkat signifikansinya 0,000, berarti bisa disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,070 > 2,57$), tingkatan signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Berarti H_5 yang bunyinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan mengenai mengenai pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak”.

4) Uji Koefisiensi Regresi Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji ini berguna mendeteksi variabel independen (X) secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan pada variabel dependen (Y). Besar tingkatan signifikansinya yang digunakan yaitu $\alpha = 5\%$ dan rumus df ($n - k - 1$). Untuk mendeteksi signifikan atau tidak, maka diperlukan adanya perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} , dimana ketentuannya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $\alpha \geq 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $\alpha < 0,05$ maka terdapat pengaruh.²³

Pada penelitian ini, tingkatan signifikansinya yaitu 0,05 dan rumusnya $df = n - k - 1$. Nilai t_{tabel} diperoleh dari tabel statistik yang tingkat signifikansinya 0,05, berarti $df = 51 - 4 - 1 = 46$, t_{tabel} senilai 2,012. Berdasarkan tabel uji hipotesis, semua variabel penelitian memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga secara parsial pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti H_1 yang bunyinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai pendidikan terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak”. Berarti H_2 yang bunyinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak”. Berarti H_3 yang bunyinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak”. Berarti H_4 yang bunyinya “Terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima dan H_0 ditolak”.

²³ Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, 68-69.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan pertama yaitu “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai pendidikan terhadap kinerja karyawan”. Berlandaskan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, didapatkan hasil dimana pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada bab 4.

Program pendidikan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yang diberikan kepada karyawan yaitu dengan memberikan materi-materi dasar mengenai berbagai produk yang ada. Program pendidikan tersebut dilakukan secara langsung tatap muka dengan karyawan supaya lebih efektif dalam penyampaian materinya. Dengan diberikannya pendidikan tersebut, maka karyawan diharapkan akan dapat memahami berbagai produk yang ada dan dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan dari masing-masing produk yang ada tersebut.²⁴

Penjelasan mengenai indikator pendidikan yang memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:²⁵

a. Materi atau isi pendidikan

Materi atau isi pendidikan disusun relevan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dijalankan oleh karyawan. Perusahaan perlu memberikan materi atau isi pendidikan kepada karyawan sesuai dengan tujuan yang jelas, sekiranya materi atau isi pendidikan tersebut bisa meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan.

b. Metode pendidikan

Metode pendidikan yang diberikan kepada karyawan diperlukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan gaya belajar yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan tidak kesusahan dalam memahami pendidikan dan karyawan bisa mengikuti arahan dari instruktur pendidikan dengan baik mengenai metode pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang akan

²⁴ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 22 Januari 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

²⁵ Auliah Namirah Harahap, *Skripsi: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan* (Medan, Universitas Sumatera Utara, 2018), 20.

dijalankannya, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

c. Sarana/ fasilitas pendukung

Sarana/ fasilitas yang digunakan perusahaan dalam pelaksanaan program pendidikan kepada karyawan diharapkan tempat yang digunakan sesuai dengan jenis program pendidikan yang akan diberikan kepada karyawan, begitu juga fasilitas pendukung yang digunakan juga diharapkan dapat menunjang berlangsungnya program pendidikan yang akan diberikan kepada karyawan. Sehingga karyawan akan nyaman mengikuti program pendidikan dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.

d. Kemampuan instruktur pendidikan

Instruktur pendidikan diharapkan dapat menguasai materi dan juga dapat menyampaikan materi pendidikan dengan baik, instruktur juga diharapkan dapat mengkondisikan tempat pelaksanaan program pendidikan, sehingga karyawan dapat dengan mudah memahami apa yang disampaikan instruktur pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dijalankannya dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

e. Kemampuan peserta pendidikan

Peserta diharapkan dapat mengikuti pelaksanaan program pendidikan dengan baik, sehingga peserta dapat dengan mudah dan cepat memahami materi pendidikan yang disampaikan oleh instruktur pendidikan serta peserta juga bisa mudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan, sehingga kemampuan yang dimiliki peserta tersebut berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Verra Nitta Turere (2013) yang diperoleh hasil pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan kedua yaitu “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan”. Berlandaskan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, didapatkan hasil dimana pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada bab 4.

Pelatihan kerja yang disediakan oleh KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara bermacam-macam. Yang pertama pelatihan

disesuaikan dengan kompetensi atau disesuaikan dengan masing-masing jabatan karyawan. Dengan dilakukannya pelatihan sesuai dengan jabatan karyawan tersebut, maka karyawan diharapkan dapat lebih memahami bagaimana cara kerja sesuai dengan jabatan yang dipegangnya. Yang kedua yaitu pelatihan umum, pelatihan ini diikuti oleh seluruh karyawan. Pelatihan ini berupa service excellent atau pelatihan mengenai pelayanan prima yang berlaku pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara. Dengan memberikan pelatihan mengenai pelayanan prima tersebut, maka karyawan diharapkan dapat memahami cara melayani anggota atau calon anggota dengan baik. Yang ketiga yaitu pembinaan, karyawan dibina agar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan pedoman yang ada. Yang keempat yaitu pelatihan secara kondisional, biasanya dilakukan satu bulan sekali. Pelatihan ini dilakukan sesuai dengan perkembangan yang ada. Biasanya pelatihan dilakukan berupa gathering, yaitu konsep kegiatan dibutuhkan kebersamaan.²⁶

Penjelasan mengenai indikator pelatihan kerja yang memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:²⁷

a. Tujuan dan sasaran pelatihan

Program pelatihan kerja diberikan kepada karyawan diperlukan memiliki tujuan yang jelas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan, sehingga karyawan akan mudah memahami pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan di perusahaan dan kinerjanya akan meningkat.

b. Pelatih pelatihan

Pelatih/ instruktur pelatihan diharapkan dapat menguasai materi pelatihan kerja dan mampu mempraktikkan program pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan dan juga dapat memotivasi karyawan untuk mempraktikkan materi pelatihan kerja yang telah diajarkan dengan baik, sehingga karyawan akan dengan mudah menjalankan pekerjaan dan kinerjanya akan mengalami peningkatan.

²⁶ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 22 Januari 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017), 44.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan disusun sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan yang mana akan dapat meningkatkan kemampuan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan disesuaikan dengan keterampilan dan teknik yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta juga dapat menunjang pekerjaan karyawan, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

e. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan diharapkan aktif dalam mengikuti program pelatihan kerja yang mana nantinya peserta akan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai ketentuan yang ada di perusahaan, berarti hal tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Yohanes R. Nababab, Hendra N. Tawas, dan Jantje Uhing (2016) yang diperoleh hasil pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan ketiga yaitu “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan”. Berlandaskan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, didapatkan hasil dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada bab 4.

Motivasi yang diterapkan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yaitu dengan memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih tekun dalam bekerja dan supaya dapat mencapai target yang telah ditentukan di perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan lebih bekerja lebih tekun untuk mencapai target yang telah ditentukan KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.²⁸

²⁸ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 16 Juli 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Penjelasan mengenai indikator motivasi yang memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:²⁹

a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan ataupun sesama rekan kerja karyawan menjalin sebuah hubungan yang harmonis, sehingga bisa saling bekerjasama dengan baik dan bersinergi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

b. Fasilitas penunjang pekerjaan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara perlu memberikan fasilitas penunjang karyawan untuk menjalankan pekerjaan, adanya fasilitas tersebut maka akan memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara dalam meningkatkan kinerja dari karyawan, bisa dengan memfokuskan pemberian pendidikan dan pelatihan kerja kepada karyawan, sehingga dengan adanya program tersebut pengetahuan dan kemampuan karyawan akan meningkat dan kinerjanya juga akan mengalami peningkatan juga.

d. Pemberian tunjangan

Karyawan perlu mendapatkan tunjangan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan mengalami peningkatan karena adanya tunjangan tersebut, dan tunjangan juga diberikan secara adil dan layak sesuai pekerjaan dan kemampuan KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Januar Pujiyanti, Hairudinor, dan Taharuddin (2017) yang diperoleh hasil motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan keempat yaitu “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Berlandaskan hasil analisis yang telah peneliti lakukan, didapatkan hasil dimana kompensasi berpengaruh positif

²⁹ Rati Nawastuti, *Skripsi: Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* (Semarang, IAIN Salatiga, 2018), 36.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sudah dijelaskan pada bab 4.

Kompensasi yang ada di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara yaitu dengan memberikan gaji dan bonus kepada karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan adanya kompensasi tersebut, karyawan terus meningkatkan kinerjanya dan akan berdampak juga pada tercapainya tujuan dari perusahaan.³⁰

Penjelasan mengenai indikator motivasi yang memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:³¹

a. Gaji

Untuk memberikan balas jasa kepada karyawan maka KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara memberikan gaji kepada karyawan, karena karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya gaji tersebut, karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

b. Bonus

Pemberian bonus diberikan kepada karyawan yang bisa bekerja dengan baik dan bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara. Dengan adanya bonus tersebut, kinerja karyawan mengalami peningkatan.

c. Insentif

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan untuk memberikan insentif kepada karyawan. pemberian insentif ini diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang bisa mencapai target mencapai hasil kerja.

d. Tunjangan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan memberikan tunjangan kepada karyawan, karena karyawan memerlukan tunjangan untuk menjalani kehidupan pribadinya. Dengan adanya tunjangan yang layak kepada karyawan disesuaikan dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat.

³⁰ Wawancara dengan Nur Rohmat (Kabag SDM dan Litbang), tanggal 16 Juli 2022 di KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

³¹ Roni Binsar Tua Pasaribu, *Skripsi: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan* (Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018), 24.

Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) yang diperoleh hasil kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang digunakan kelima pada penelitian ini “Diduga terdapat pengaruh positif secara simultan mengenai pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Hasil pengujian dan analisis pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan mengenai pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Ummat Sejahtera Abadi Jepara.

Hal tersebut dijelaskan bahwasanya pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi memiliki faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor tersebut mempunyai sumbangan dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu untuk selalu mengembangkan pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, dan kompensasi kepada karyawan supaya dapat mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang dianggap baik.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Muhammad Ichsan Hadjri dan Badia Perizade (2018) yang diperoleh hasil pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama memiliki yang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian dari Ahmad Badawi Saluy dan Yuwinta Treshia (2018) yang diperoleh hasil motivasi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.