

BAB IV

DESKRIPSI DATA, PENGUJIAN HIPOTESIS, DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Nuri

Jawa Timur

a. Sejarah

Koperasi syariah merupakan lembaga keuangan yang memiliki prinsip, tujuan, dan kegiatan usaha yang berdasarkan prinsip syariah. Salah satu koperasi syariah yang ada di Indonesia adalah Koperasi Simpan Pinjam Syariah Nuri (KSPPS) Jawa Timur yang berada di Pamekasan. *Koperasi Simpan Pinjam (KSPPS) Nuri Jawa Timur* merupakan suatu lembaga keuangan dengan menggunakan prinsip-prinsip syari'ah dengan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum Islam. KSPPS Nuri Jawa Timur merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Nuri Jawa Timur (KSPPS NURI JATIM) yang sebelumnya dikenal dengan KSN JATIM merupakan salah satu koperasi syariah berskala Provinsi Jawa Timur yang berpusat di Jalan Raya Palduding-Pegantenan, Desa Plakpak, Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan Jawa Timur. Koperasi ini didirikan oleh para tokoh alumni Pondok Pesantren Banyuwangi pada hari Senin tanggal 1 Desember 2008 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2009 dengan satu kantor pelayanan yang beralamat di Jalan Raya Palengaan

(Simpang Tiga Palduding) Desa Plakpak Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan.¹

b. Badan Hukum

a. Badan Hukum

02/BH/XVI.19/2010, tanggal 29 April 2010.

b. Akta Perubahan AD

P2T/10/09.02/01/XII/2014 tanggal 11 desember 2014

c. Izin Usaha Simpan Pinjam

P2T/26/09.06/01/XII/2014, tanggal 11 desember 2014

d. Izin Usaha Perdagangan Kecil

06/13-4/SI U P-K/IX/2014, tanggal 09 september 2014

e. Tanda Daftar Perusahaan

130426400054, tanggal 10 september 2014

f. NPWP

03.020.416.8-608.000

g. Tersertifikasi ISO 9001:2015

NOMOR : FS 680113

h. Email

kopsyahnuri09@gmail.com²

¹ <https://nurijatim.com/sekilas-sejarah>.

² Ibid

c. Visi dan Misi

Visi:

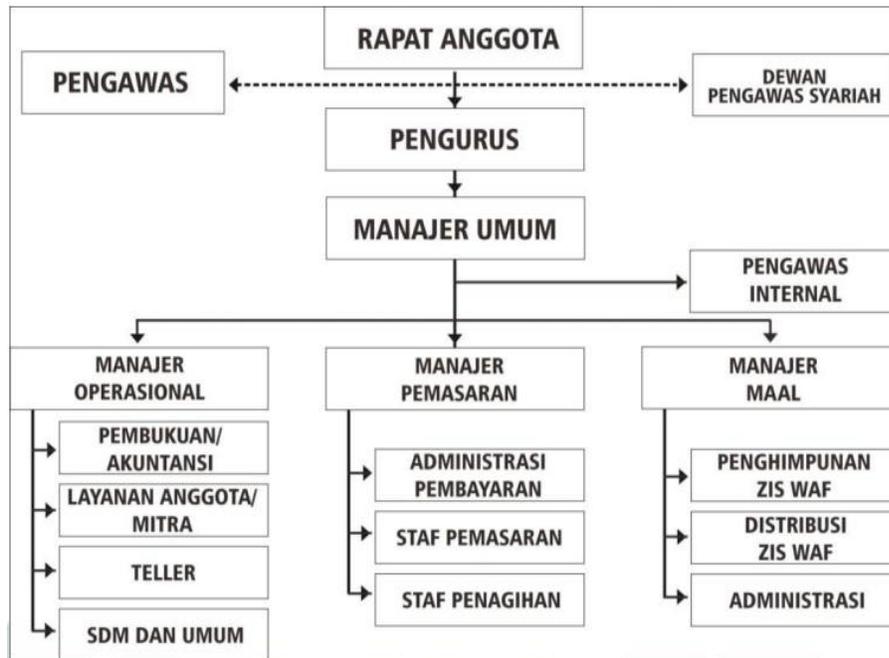
Terwujudnya Koperasi syariah yang unggul dan kompetitif sebagai pilar pembangunan ekonomi umat.

Misi:

1. Menjadikan KSPPS Nuri Jatim sebagai rujukan Koperasi syariah
2. Menciptakan pelayanan dan SDM KSPPS Nuri Jatim yang kompetitif dan profesional
3. Meningkatkan pendapatan anggota dan masyarakat
4. Membangun kesadaran masyarakat akan kehidupan bergotong-royong dalam melakukan aktivitas usahanya
5. Menciptakan pengusaha muslim yang tangguh di lingkungan masyarakat
6. Meningkatkan program pemberdayaan ekonomi, khususnya di kalangan anggota melalui sistem syariah.

d. Struktur Organisasi

Tabel. 4.1
Struktur organisasi kspps nuri jatim



Sumber: nuriyatim.com Struktur KSPPS Nuri Jatim diakses 10 juni 9.45

e. Susunan Organisasi

a. Dewan Syar'i

Ketua : RKH. Mohammad Syamsul Arifin

Sekretaris : RKH. Abdul Ghafur Syafiudin, Lc

Bendahara : RKH. Hasbullah Muhammad

b. Pengawas

Ketua : Drs. Moh. Khalil Asy'ari

Anggota : H. Nurul Hadi, Lc

Anggota : Suryadi, S.pd.i

c. Pengurus

Ketua : Achmad Mukhlisin, SH
Sekretaris : Abdul Wafi Jamal, S. Pd
Bendahara : H. Akhmad Farhom, S. Ag

d. Kepengurusan KSPPS Nuri Jatim Cabang Palduding

Kepala Cabang : Yazid
Teller : Ach Mustofa
Kantor kas : Abd Salam
Customer Service : Muhammad Syamsul Arifin
Marketing Funding : Abd Wafir
: Abd Basid
Marketing Financing : Syaiful Bahri.³

f. Usaha / Produk

a. Produk Simpanan

- 1) SIPOKOK (Simpanan Pokok)
- 2) SIWAJIB (Simpanan Wajib)
- 3) SIMSUS (Simpanan Wajib Khusus)
- 4) SAHARA (Simpanan Hari Raya)
- 5) SIBER (Simpanan Berjangka)
- 6) SITUS (Simpanan Walimatul Ursy)
- 7) SIDIK (Simpanan Pendidikan)
- 8) SIHAJIR (Simpanan Haji dan Umrah)

³ Susunan Organisasi KSPPS Nuri Jatim Cabang Palduding, hasil observasi (12 Agustus 2020)

- 9) SURBAN (Simpanan Qurban)
- 10) SIAGA (Simpanan Rumah Tangga)
- 11) SISUKA (Simpanan Suka Rela)

b. Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan GEMAS (Gadai Emas Syariah)
- 2) Pembiayaan PESONA (Pembelian Barang Serba Guna)
- 3) Pembiayaan MAHA (Modal Usaha)
- 4) Pembiayaan MORNI (Modal Pertanian)
- 5) Pembiayaan GRAFITI (Gadai Sertifikat Tanah Syariah)
- 6) Pembiayaan GENERASI (Gadai Kendaraan Syariah)
- 7) Pembiayaan MUBAROK (Pembelian Mobil dan Motor Syariah)
- 8) Pembiayaan KABAR (Kebajikan Barokah)
- 9) Pembiayaan BERKAH (Pembelian Rumah Barokah)
- 10) Pembiayaan GEBYAR (Gadai BPKB Syariah)

Adalah pembiayaan dengan akad Rahn, merupakan salah satu usaha penyaluran dana kepada anggota yang membutuhkannya dengan menahan BPKB kendaraan bermotor tanpa menyerahkan fisik kendaraan sebagai jaminan pembiayaan yang diterimanya.⁴

c. Produk Maal

⁴ Syaiful Bahri, Marketing KSPPS nuri cabang palducing, wawancara langsung (15 Mei 2020)

Baitul Maal KSPPS Nuri (BMN) merupakan unit kegiatan sosial dari KSPPS Nuri Jawa Timur untuk pemberdayaan anggota dan masyarakat dibidang sosial dan ekonomi. Program penyaluran BMN :

- 1) BAYATI (Basmatul Yatim)
- 2) SAJADA (Santunan Janda Duda)
- 3) MASKIN (Minhatul Lil Masakin)
- 4) BERKAH (pemberian Rumah Barokah)
- 5) ALBADA (Adawatul Ibadah).⁵

2. Karakteristik Data Penelitian dan Responden

a. Data Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan di KSPPS Nuri Cabang Se Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini menyebar 70 kuesioner kepada karyawan di KSPPS Nuri Cabang Se Kabupaten Pamekasan. Pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yaitu *sampling insidental*. *Sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Syarat pengolahan data dengan alat analisis SPSS sampel dapat terpenuhi. Berikut rincian pengumpulan data penelitian dengan kuesioner:

⁵ Produk maal KSPPS Nuri Jatim diakses dari <https://www.nuriJatim.com> pada tanggal 10 Juni 2020 pukul 09.45

Tabel 4.2
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebarakan	70
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang digugurkan	0
Kuesioner yang digunakan	70
Tingkat pengembalian	100%
Tingkat pengembalian yang digunakan	100%

Sumber: Dataprimer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah kuesioner yang disebarakan adalah 70, kuesioner yang digunakan juga berjumlah 70. Jadi, tingkat pengembalian yang digunakan 100%.

b. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	70	100.0	100.0	100.0

Sumber: Output SPSS Ver 20, data primer diolah peneliti, 2021.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden adalah laki-laki semua sebanyak 70 responden dengan persentasi sebesar 100%.

c. Usia Responden

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	25	35.7	35.7	35.7
	30-39	39	55.7	55.7	91.4
	40-49	5	7.1	7.1	98.6
	50-59	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Ver 20, data primer diolah peneliti, 2021.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dengan kategori di umur yang berumur 20-29 tahun berjumlah 25 orang dengan persentase 35,7 % , yang berumur 30-39 tahun berjumlah 39 orang dengan persentase 55,7 % , yang berumur 40-49 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 7,1 % dan yang berumur > 49 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 1,4 %.

d. Pendidikan terakhir Responden

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	1.4	1.4	1.4
	S1	61	87.1	87.1	88.6
	SMA / SMK	8	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Ver 20, data primer diolah peneliti, 2021.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dengan kategori pendidikan terakhir, 1 karyawan pendidikan terakhirnya adalah

S2 dengan persentase 1,4 %, S1 berjumlah 61 karyawan dengan persentase 87,1 %, dan 8 karyawan dengan pendidikan terakhir SMA atau SMK dengan persentase 11,4 %.

Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pernyataan berupa 4 butir pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 6 butir pernyataan untuk variabel Pendidikan (X2), dan 6 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), sehingga jumlah keseluruhan pernyataan sebanyak 16 butir.

Tabel 4.8
Daftar Pernyataan Kuesioner

No	Pernyataan	Ket
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	X1.1
2	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan.	X1.2
3	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	X1.3
4	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	X1.4
1	Karyawan KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA sederajat.	X2.1
2	Karyawan KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan harus berlatar belakang pendidikan S1/S2.	X2.2
3	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.	X2.3
4	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.	X2.4
5	Dengan jenjang pendidikan yang telah dimiliki karyawan KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.	X2.5
6	KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.	X2.6
1	Jika Saudara/i melaksanakan pekerjaan dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan.	Y1
2	Saudara/i dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan menjadi tanggung	Y2

	jawab saudara/i dengan hasil yang memuaskan.	
3	Saudara/i selalu hadir tepat waktu dalam bekerja di KSPPS Nuri Jawa Timur Se Kabupaten Pamekasan.	Y3
4	Saudara/i bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil.	Y4

Berdasarkan tabel di atas, peneliti mendapat jawaban responden sebanyak 70 responden dari variabel X1 yaitu Pelatihan, variabel X2 yaitu Pendidikan, dan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil dari jawaban tersebut dikelompokkan dengan menghitung frekuensi dan persentasenya. Penilaian dari setiap butir pernyataan diberi skor 5-4-3-2-1. Dan hasil dari pengelompokan tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas, peneliti mendapatkan jawaban responden sebanyak 70 responden yang terdiri dari variabel pelatihan (X1), pendidikan (X2) dan kinerja karyawan (Y). Hasil dari jawaban tersebut dikelompokkan dengan menghitung tabel frekuensi dan presentasenya. Penilaian setiap butir pertanyaan diberi skor 5,4,3,2,1. Adapun dari hasil pengelompokannya sebagai berikut:

1) Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel pelatihan (X1)

Tabel 4.7											
Pelatihan (X1)											
No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	4	5,7	31	44,3	33	47,1	2	2,9	-	-	70

2	4	5,7	27	38,6	37	52,9	2	2,9	-	-	70
3	7	10,0	24	34,3	33	47,1	6	8,6	-	-	70
4	18	25,7	15	21,4	35	50,0	2	2,9	-	-	70
total	33	-	97	-	138	-	12	-	-	-	280

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas memberikan tanggapan pada variabel pelatihan (X1) tanggapan sangat setuju 33, tanggapan setuju 97, tanggapan netral 138, dan tanggapan tidak setuju 12

$$\begin{aligned}
 & \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum TS \times 3) + (\sum STS \times 2))}{(n \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 &= \frac{((33 \times 5) + (97 \times 4) + (138 \times 3) + (12 \times 2))}{(70 \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 &= \frac{165 + 388 + 414 + 24}{1400} \times 100\% \\
 &= \frac{734}{1400} \times 100\% \\
 &= 52,4 \%
 \end{aligned}$$

Dari nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pelatihan termasuk kategori cukup

2) Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel pendidikan (X2)

Tabel 4.8
Pendidikan (X2)

No	SS		S		N		TS		STS		Total
	F	%	F	%	F		F	%	F	%	
1	9	12,9	17	24,3	43	61,4	1	1,4	-	-	70
2	11	15,7	18	25,7	39	55,7	2	2,9	-	-	70
3	12	17,1	20	28,6	33	47,1	5	7,1	-	-	70
4	11	15,7	19	27,7	39	55,7	1	1,4	-	-	70
5	6	8,6	29	41,4	32	45,7	3	4,3	-	-	70
6	11	15,7	26	37,1	31	44,3	2	2,9	-	-	70
total	60		129		217		9				415

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas memberikan tanggapan pada variabel pendidikan (X2) tanggapan sangat setuju 60, tanggapan setuju 129, tanggapan netral 217, dan tanggapan tidak setuju 9

$$\frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum TS \times 3) + (\sum STS \times 2))}{(n \times 5 \times 6)} \times 100\%$$

$$= \frac{((60 \times 5) + (129 \times 4) + (217 \times 3) + (9 \times 2))}{(70 \times 5 \times 6)} \times 100\%$$

$$= \frac{300 + 516 + 651 + 18}{2100} \times 100\%$$

$$= \frac{1485}{2100} \times 100\%$$

$$= 70,7 \%$$

Dari nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan termasuk kategori kuat

3) Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja karyawan(Y)

Tabel 4.9											
Kinerja Karyawan (Y)											
No	SS		S		N		TS		STS		Total
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	12	17,1	26	37,1	32	45,7	-	-	-	-	70
2	12	17,1	31	44,3	27	38,6	-	-	-	-	70
3	7	10,0	33	47,1	30	42,9	-	-	-	-	70
4	8	11,4	33	47,1	29	41,4	-	-	-	-	70
total	39	-	123	-	118	-	-	-	-	-	280

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas memberikan tanggapan pada variabel Kinerja karyawan(Y) tanggapan sangat setuju 39, tanggapan setuju 123 dan tanggapan netral 118,

$$\begin{aligned}
 & \frac{((\sum SS \times 5) + (\sum S \times 4) + (\sum TS \times 3))}{(n \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 & = \frac{((39 \times 5) + (123 \times 4) + (118 \times 3))}{(70 \times 5 \times 4)} \times 100\% \\
 & = \frac{195 + 492 + 354}{1400} \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= \frac{1041}{1400} \times 100\%$$

$$= 74,3\%$$

Dari nilai ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk kategori kuat

a. Uji Kualitas Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas, peneliti menggunakan SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) versi 24. Berikut ini merupakan uji validitas dan reabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner tersebut mampu membuktikan suatu variabel yang seharusnya diukur dan diuji *pearson correlation*. Untuk mengetahui tingkat validitas maka dilakukan uji signifikan yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n-2$, n merupakan jumlah sampel dan $\alpha = 5\%$). Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka setiap pernyataan dikatakan valid begitupun sebaliknya.

Penelitian ini besarnya df yakni $70-2$ atau 68 dan $\alpha = 5\%$ hasil yang diperoleh r_{tabel} $0,235$. selanjutnya hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas X1

Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Pendidikan			
X1.1	0,839	0,235	Valid
X1.2	0,888	0,235	Valid
X1.3	0,882	0,235	Valid
X1.4	0,832	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas X2

Item	Koefisien Korelasi	r table	Keterangan
Pelatihan			
X2.1	0,822	0,235	Valid
X2.2	0,850	0,235	Valid
X2.3	0,848	0,235	Valid
X2.4	0,773	0,235	Valid
X2.5	0,713	0,235	Valid
X2.6	0,787	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Y

Item	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
------	--------------------	---------	------------

Kinerja Karyawan			
Y1.1	0,714	0,235	Valid
Y1.2	0,825	0,235	Valid
Y1.3	0,870	0,235	Valid
Y1.4	0,825	0,235	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil nilai r_{hitung} pada kolom koefisien korelasi jika untuk setiap pernyataan memiliki r_{hitung} yang lebih besar dan positif dari pada nilai r_{tabel} yaitu 0,235 dengan jumlah responden 70 responden ($n = 70$) dan alfa 0,05 maka, indikator dari variabel X yaitu pelatihan (X1), pendidikan (X2), dan variable Y yaitu kinerja karyawan yaitu Valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. jika nilai *cronbach's alpa* suatu variabel lebih besar dari 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel terikat (Y) tersebut reliabel, jika nilai *cronbach's alpa* suatu variabel kurang dari 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4.12

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpa</i>	Keterangan
X1	0,874	Reliabel
X2	0,887	Reliabel

Y	0,819	Reliabel
---	-------	----------

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji reabilitas dari semua variabel yaitu reliabel, karena nilai cronbach alpa berada diatas 0,60

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai baik atau tidaknya nilai regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau tidak normal, pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *on sampel kolomograf-sminov*.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *probability plot* yaitu:

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23369987
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.067
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogorof-smirnof diatas diperoleh nilai signifikan 0,188 lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multi koloniaritas digunakan untuk menguji apakah mode regresi terjafi korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi auto korelasi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan dan lawannya serta VIF (*Varian Inflation factor*), jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikoleniaritas sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.864	.899		4.299	.000		
	pelatihan	.382	.106	.437	3.598	.001	.305	3.276
	pendidikan	.262	.073	.435	3.583	.001	.305	3.276

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance dari variabel bebas yaitu pelatihan (X1), pendidikan (X2), nilai tolerancinya yaitu 0,305 dan 0,305 dan nilai VIF masing-masing yaitu 3,276 dan 3,276. hal ini menunjukkan nilai tolerance masing masing variabel bebas (X1) sebesar $0,305 > 0,10$ dan nilai (X2) $0,305 > 0,10$. Nilai VIF Masing-masing yaitu (X1) sebesar $3,276 < 10$ dan (X2) $3,276 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Uji autokorelasi ini menggunakan uji Durbin Watson dengan taraf signifikan 5% ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 4.15

Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_L$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$d_L < d < d_U$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - d_L < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No decision	$4 - d_U < d < 4 - d_L$
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$d_U < d < 4 - d_U$

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Hasil uji autokorelasi berdasarkan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.836 ^a	.698	.689	1.252	2.177

a. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Dari tabel tersebut diperoleh DW sebesar 2.177 maka untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi, nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan nilai DW tersebut akan dibandingkan dengan DW tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Autokorelasi

d_L	d_U	$4 - d_L$	$4 - d_U$	DW	Keputusan
1,5542	1,6715	2,4458	2,3285	2,177	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2020

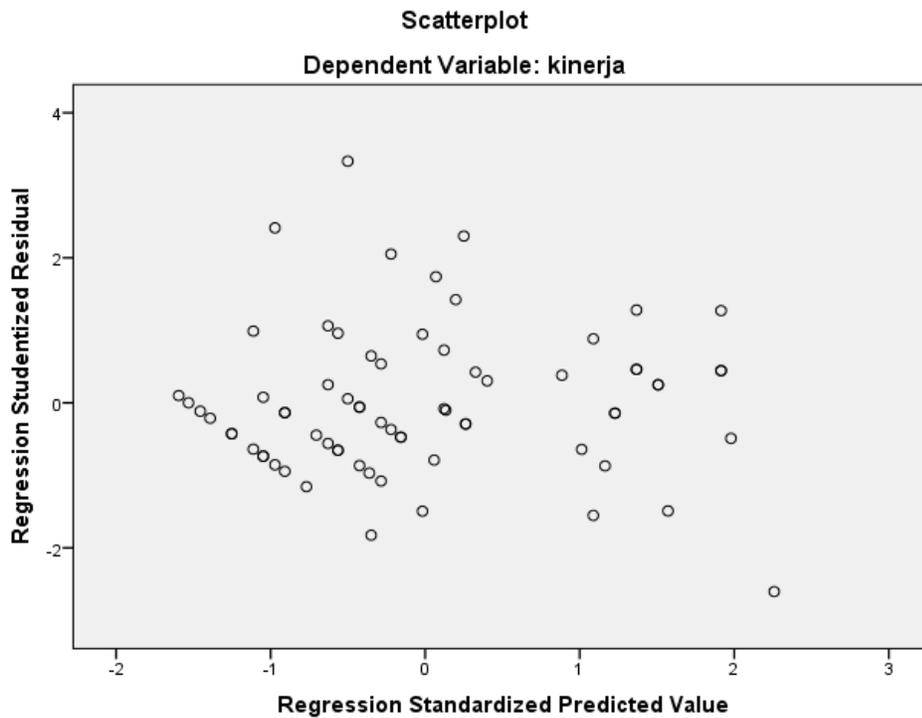
Nilai DW 2,177 diperoleh dari tabel Durbin-Watson dengan ketentuan 5%, n (sampel) = 70 serta k (jumlah variabel independen) = 2 tabel diatas menunjukkan nilai DW sebesar 2,177 berada diantara $d_u = 1,6715$ dan nilai $4 - d_u = 2,3285$ ($d_U < d < 4 - d_U$), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi atau tidak terdapat korelasi positif maupun negative pada data yang diuji.

4) Uji Heterokodastisitas

Uji heterokodastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak ada heterokodastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heterokodastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED sumbu Y yaitu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X residual.

Gambar 4.18

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan gambar diatas hasil dari output SPSS 24, grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk memperkuat bahwa tidak terjadi heterosdastisitas juga menggunakan uji park Gleser yakni jika nilai probilitasnya memiliki nilai signifikan $> \alpha = 0,05$ maka tidak terjadi heterosdastisitas.

Hasil pengolahan data untuk uji Park Gleyser sebagai berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji Park Gleyser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.353	.589		.599	.551
	pelatihan	.053	.070	.168	.765	.447
	pendidikan	-.009	.048	-.040	-.184	.855

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Dari hasil uji Park Gleyser dapat diperoleh nilai Sig dari pelatihan (X1) yakni 0,447 dan pendidikan (X2) yakni 0,855. Dapat disimpulkan dari hasil uji Park Gleyser tidak terjadi heterosdastisitas dari variabel pelatihan dan variabel pendidikan dikarenakan melebihi dari α yakni 0,05

A. Pembuktian Hipotesis**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pola hubungan atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.20

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.864	.899		4.299	.000
	pelatihan	.382	.106	.437	3.598	.001
	pendidikan	.262	.073	.435	3.583	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada tabel di atas dapat diperoleh koefisien variabel independen pelatihan (X_1) = 0,001 dan variabel pendidikan (X_2) = 0,001. Konstanta (a) yang diperoleh sebesar 3,684 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,684 + 0,001 X_1 + 0,001 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan di atas dapat dijabarkan

- a. $a = 3,684$ adalah nilai konstanta yang menunjukkan bahwa apabila variabel independen bernilai tetap maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 3,684
- b. $b_1 = 0,001$ merupakan nilai koefisien variabel pelatihan (X_1). Nilai positif menunjukkan bahwa jika ada kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,001 begitupun sebaliknya.
- c. $b_2 = 0,001$ merupakan nilai koefisien variabel pendidikan (X_2). Nilai positif menunjukkan bahwa jika ada kenaikan variabel pendidikan sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,001
- d. *Standart Error* sebesar 0,899 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,899

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t merupakan pengujian apakah variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X_1) dan pendidikan (X_2) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), pengujian ini

membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dengan propabilitas 0,05 ($\alpha = 5\%$) yaitu membandingkan nilai a dengan nilai Sig dan pengambilan keputusan

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat

Tabel 4.21

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.864	.899		4.299	.000
	pelatihan	.382	.106	.437	3.598	.001
	pendidikan	.262	.073	.435	3.583	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan Tabel analisis uji t diatas, pengaruh masing masing variabel diatas, pengaruh masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel pelatihan (X1) diperoleh t_{hitung} 3,598 nilai t_{tabel} untuk model regresinya yaitu 1,994. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,598 > t_{tabel}$ 1,994. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan nuri jawa timur se kabupaten pamekasan.

- Variabel pendidikan (X2) diperoleh t_{hitung} 3,583, nilai t_{tabel} untuk model regresinya yaitu 1,994. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $3,583 > t_{tabel}$ 1,994. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan nuri jawa timur se kabupaten pamekasan.

3. Uji Simulitan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan $\alpha = 0,05$ dan pengambilan keputusan

- a. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- b. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh pada variabel terikat

Berikut hasil uji signifikan secara simultan variabel dependen

Tabel 4.22

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.824	2	121.412	77.458	.000 ^b
	Residual	105.019	67	1.567		
	Total	347.843	69			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Hasil uji F tersebut diperoleh F_{hitung} sebesar 77,458 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sedangkan nilai jika F_{tabel} sebesar 3,13. Berarti nilai F_{hitung} $77,458 > F_{tabel}$ 3,13 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah variabel pelatihan (X1) dan pendidikan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat *R square*. Berikut hasil koefisien determinasi dari penelitian ini

Tabel 4.23

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.698	.689	1.252

a. Predictors: (Constant), pendidikan, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah pada 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi terlihat bahwa *R square* adalah 0,698 atau 69,8%. Hal ini berarti bahwa variabel independen pelatihan(X1) dan pendidikan (X2) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 69,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 69,8\% = 30,2\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

B. Pembahasan

1. H1: Pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan dalam suatu institusi, sehingga menghasikan suatu perubahan perilaku bagi karyawan itu sendiri. Pelatihan dalam suatu instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini pelatihan yang diberikan oleh KSPPS Nuri Jawa Timur memiliki tujuan yakni peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan maupun mengubah sikap karyawan.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran regresi variabel pelatihan bernilai positif yang berarti pelatihan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X1) sebesar 3,598 dengan nilai signifikan 0,001 dan nilai t_{Tabel} sebesar 1,994. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $sig. 0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,441 > t_{Tabel} 1,992$. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima. Artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan.

Hasil uji diatas menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari indikator tujuan pelatihan harus jelas dan dapat di ukur, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, dan para pelatihan harus ahlinya yang berkualifikasi memadai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari keempat indikator tersebut tujuan pelatihan harus jelas dan dapat diukur merupakan hal mendasar dari

pelatihan yang artinya tujuan dan sasaran dari pelatihan tersebut harus jelas sehingga para karyawan tidak bingung atas pelatihan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan, karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11,8 %, setuju sebanyak 34,6 %, dan netral sebanyak 49,2% artinya pemberian pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh Bangon, Wilson, yang menyatakan bahwa pelatihan yang dijalankan oleh perusahaan akan memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan sehingga akan menimbulkan kinerja karyawan yang maksimum⁶

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Nurfadhillah dengan judul pengaruh pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bukopin cabang medan yang menyatakan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja karyawan dengan nilai $t_{Hitung} 4,220 > t_{Tabel} 4.220$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.⁷

2. H2: Pengaruh Pendidikan Secara Parsial terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan.

Pendidikan merupakan bagian terpenting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena baik buruknya suatu generasi dilihat dari segi pendidikannya. Oleh karena itu perusahaan ketika melaksanakan seleksi masuk karyawan melihat dari latar belakang pendidikannya. Sumber daya manusia yang memiliki latar

⁶ Bangun, Wilson, manajemen sumberdaya manusia, 2012, 202

⁷ Rizka nurfadhillah, pengaruh pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bukopin cabang medan (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan). 80

belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer untuk menempatkan orang tersebut di perusahaannya.

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa besaran regresi variabel pendidikan bernilai positif yang berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji t (uji parsial) nilai t_{hitung} variabel pendidikan (X2) sebesar 3,583 dengan nilai signifikan 0,001 dan nilai t_{Tabel} sebesar 1,994. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,863 > t_{Tabel} 1,992$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima. Artinya variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan. Hasil uji diatas menunjukkan bahwa variabel pendidikan yang terdiri dari indikator jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan.

Indikator pertama dari pendidikan yaitu jenjang pendidikan, merupakan hal yang pertama kali dilihat oleh perusahaan, maka dari itu karyawan yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih besar, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dilihat dari jenjang pendidikannya karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan S1 yang berjumlah 61 orang lebih mendominasi dari pada jenjang pendidikan SMA/SMK yang hanya 8 orang. Sehingga terbukti bahwa pendidikan merupakan hal yang mendasari KSPPS Nuri Jawa Timur dalam hal perekrutan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara yang

menyatakan bahwa jenjang pendidikan akan mempengaruhi pengetahuan serta beban dan tanggung jawab karyawan sehingga memperoleh kinerja karyawan yang diinginkan oleh suatu perusahaan⁸

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Defi Lia Safitri yang penelitiannya berjudul pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan melalui pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variable intervening yang menyatakan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel dengan nilai t hitung sebesar 4,136 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

3. H3: Pengaruh Pelatihan dan pendidikan Secara simultan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan..

Kinerja karyawan merupakan poin penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. kinerja karyawan akan mempengaruhi sukses tidaknya suatu perusahaan, jika perusahaan memiliki karyawan yang kinerja baik, maka perusahaan tersebut akan mempertahankan eksistensinya dan bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Dari hasil uji F (simultan) diperoleh nilai F_{hitung} 77,458 dengan taraf signifikan 0,000 dan F_{tabel} 3,13. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $77,458 > F_{tabel}$ 3,13. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu pelatihan dan pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Nuri Jawa Timur Cabang Se kabupaten Pamekasan

⁸ Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia perusahaan (bandung: remaja rosdakarya 2013)
102

Pelatihan dan pendidikan merupakan hal penting yang harus dijalankan oleh perusahaan dalam merekrut suatu karyawan karena jika keduanya dijalankan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, oleh sebab itu KSPPS Nuri Jawa Timur harus memberikan pelatihan dan melihat pendidikan yang ingin menjadi karyawan agar bisa memperoleh kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Sedangkan koefisien determinasi terlihat bahwa besarnya *R square* adalah 0,698 atau 69,8 %. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan model regresi pada penelitian ini 69,8% variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel independen pelatihan dan pendidikan sedangkan sisanya 30,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.