

BAB IV

DESKRIPSI DATA, HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Profil BMT NU Jawa Timur

a. Sejarah Singkat Berdirinya BMT NU Jawa Timur Se Pamekasan

BMT NU didirikan berawal dari sebuah keprihatinan atas situasi masyarakat Sumenep pada umumnya, khususnya masyarakat Kecamatan Gapura. Dimana, kesejahteraan mereka tidak ada peningkatan secara nyata. Padahal, etos kerja mereka cukup tinggi hal ini sesuai dengan lagu Madura yang berjudul *asapok angin abental ombak* (berselimut angin dan berbantal ombak) adalah masyarakat Kecamatan Gapura Kabupaten Sumenep termasuk pekerja keras, suami istri bergotong royong untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi kerja keras mereka tidak mampu meningkatkan taraf hidupnya. Hal inilah yang membuat Nahdlatul Ulama prihatin. Oleh karenanya, pada tahun 2003 pengurus MWC NU Gapura waktu itu Masyudi sebagai ketua lembaga perekonomian melakukan aksi nyata dalam meningkatkan ekonomi warga nahdliyin atas instruksi dari KHM. Asy'ari Marzuki selaku Rois Suriyah dan KH. Moh. Ma'ruf sebagai Ketua Tanfidziah.

Berawal dari musyawarah pengurus MWC NU Gapura, akhirnya lembaga perekonomian merencanakan program penguatan ekonomi kerakyatan untuk kesejahteraan masyarakat yang di ridhoi Allah SWT. Untuk mewujudkan program

tersebut, serangkaian usaha telah dilakukan oleh Lembaga Perekonomian MWC NU Gapura, diawali dengan pelatihan kewirausahaan pada tanggal 08-10 April 2003. Pada tanggal 13 Juli 2003 melakukan bincang bersama alumni pelatih dengan tujuan merumuskan model Penguatan Ekonomi Kerakyatan, Temu Usaha yang dilaksanakan pada tanggal 21 Nopember 2003, dan tanggal 13 Mei 2004 dilaksanakan Lokakarya Tanaman Alternatif selain Tembakau dan Lokakarya Perencanaan Pembentukan BUMNU (Badan Usaha Milik NU).

Dari beberapa Lokakarya yang telah dilakukan tersebut akhirnya ditemukan bahwa problematika yang sedang dihadapi oleh masyarakat kecil yaitu lemahnya akses permodalan, lemahnya pemasaran, dan lemahnya penguasaan teknologi yang selanjutnya peserta lokakarya sepakat bahwa yang perlu pertama kali dilakukan adalah penguatan modal bagi usaha kecil dan mikro yang selama ini kurang mendapat akses permodalan dan dikuasai oleh para pemodal besar atau praktek rentener yang cenderung mempersulit usaha mereka. Oleh sebab itu, ketua Lembaga Perekonomian NU yaitu Masyudi, memberikan penawaran gagasan untuk mendirikan *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT), sebagai lembaga keuangan mikro syari'ah yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam bagi anggotanya.

Bisa dilihat Perkembangan BMT NU pada akhir tahun 2006, maka pengurus melengkapi legal formalnya sebagai sebuah koperasi agar mendapatkan pengakuan dari pemerintah yang dilaksanakan pada tanggal 12 April 2007, dan akhirnya pada tanggal 4 Mei 2007 telah resmi terdaftar di akte notaris dengan Nomor: 10, Badan Hukum: 188.4/11/BH/XVI.26/435.113/2007, SIUP:

503/6731/SIUP-K/435,114/2007, TDP: 132125200588, NPWP: 02.599.962.4-608.000.⁶⁸

Seiring berkembangnya BMT NU Jawa Timur BMT NU kini mulai melebarkan sayapnya hingga mendirikan berbagai Cabang di Jawa Timur salah satunya yaitu BMT NU Cabang Pamekasan, dimana ada 7 Cabang BMT NU yang tersebar di berbagai Kecamatan yakni Tlanakan, Kadur, Galis, Larangan, Proppo, Pakong dan Pasean. BMT NU Tlanakan dengan jumlah karyawan (pengelola) 7 orang, BMT NU Kadur juga memiliki 7 orang karyawan (pengelola), BMT NU Galis dengan jumlah karyawan 11 orang karyawan (pengelola) menduduki karyawan terbanyak di seluruh BMT NU Se Wilayah Pamekasan, BMT NU Proppo berjumlah 7 orang karyawan (pengelola), BMT NU Pakong juga memiliki jumlah karyawan (pengelola) sebanyak 7 orang, terakhir Cabang BMT NU Pasean dengan jumlah karyawan (pengelola) sebanyak 6 orang.

Tabel 4.1
Data Karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan

No	Cabang BMT NU	Jumlah Karyawan
1	Tlanakan	7
2	Kadur	7
3	Galis	11
4	Larangan	7
5	Proppo	7
6	Pakong	7
7	Pasean	6
Total		52

Sumber: Data Pimer diolah Tahun 2022

⁶⁸ BMT NU Jatim, Diakses di <https://bmtnujatim.com/blog/>, Pada Tanggal 20 Maret 2022 Pukul 18.47 WIB.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan *google form*. Terjawab sebanyak 52 responden dan data tersebut telah memenuhi syarat untuk diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 24.

3. Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan menggunakan *google form* yang disebarkan kepada responden data karyawan. Masing-masing responden tersebut akan diidentifikasi menjadi beberapa kriteria, yaitu berdasarkan, usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, jabatan (jenis pekerjaan), cabang bekerja. Berdasarkan hal tersebut, maka akan diketahui karakteristik responden secara umum.

a. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>40Tahun	1	1.9	1.9	1.9
	30-40Tahun	8	15.4	15.4	17.3
	20-29Tahun	43	82.7	82.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan dengan kriteria usia > 40 tahun sebanyak 1 orang karyawan (1,9%), responden dengan usia 30-40 tahun sebanyak

8 orang karyawan (15,4%), dan responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 43 orang karyawan (82,7%).

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	51.9	51.9	51.9
	Perempuan	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang karyawan (51,9%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang karyawan (48,1%)

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Identifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1Tahun	12	23.1	23.1	23.1
	1-5Tahun	27	51.9	51.9	75.0
	5-10Tahun	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 12 orang karyawan (23,1%), dan responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak

27 orang karyawan (51,9%), sedangkan responden dengan lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 13 orang karyawan (25%).

d. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5
Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	17.3	17.3	17.3
	Diploma 1-3	1	1.9	1.9	19.2
	S-1	42	80.8	80.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang karyawan (17,3%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma 1-3 sebanyak 1 karyawan (1,9%), dan responden dengan pendidikan terakhir S-1 sebanyak 42 orang karyawan (80,8%).

e. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan (Jenis Pekerjaan)

Tabel 4.6
Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan (Jenis Pekerjaan)

Jabatan (Jenis Pekerjaan)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Cabang	7	13.5	13.5	13.5
	Teller	8	15.4	15.4	28.8
	Keuangan dan Admin	7	13.5	13.5	42.3
	Pembiayaan	7	13.5	13.5	55.8
	Lasiswa	9	17.3	17.3	73.1
	Tabungan	14	26.9	26.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu dengan jabatan kepala cabang sebanyak 7 orang karyawan (13,5%), responden dengan jabatan di bagian teller sebanyak 8 orang karyawan (15,4%), responden dengan jabatan di bagian keuangan dan admin sebanyak 7 orang karyawan (13,5%), responden dengan jabatan di bagian pembiayaan sebanyak 7 orang karyawan (13,5%), responden dengan jabatan di bagian lasisma 9 orang karyawan (17,3%), dan responden dengan jabatan di bagian tabungan sebanyak 14 orang (26,9%).

f. Identifikasi Responden Berdasarkan Cabang Bekerja

Tabel 4.7
Identifikasi Responden Berdasarkan Cabang Bekerja

		Cabang Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pasean	6	11.5	11.5	11.5
	Kadur	7	13.5	13.5	25.0
	Larangan	7	13.5	13.5	38.5
	Tlanakan	7	13.5	13.5	51.9
	Galis	11	21.2	21.2	73.1
	Proppo	7	13.5	13.5	86.5
	Pakong	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, memperlihatkan bahwa responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu BMT NU cabang Pasean sebanyak 6 orang karyawan (11,5%), responden BMT NU cabang Kadur sebanyak 7 orang karyawan (13,5%), responden BMT NU cabang Larangan sebanyak 7 orang karyawan (13,5%), responden BMT NU cabang Tlanakan sebanyak 7 orang karyawan (13,5%), responden BMT NU cabang Galis sebanyak 11 orang karyawan (21,2%), responden BMT NU cabang Proppo sebanyak 7 orang

karyawan (13,5%), dan responden BMT NU cabang Pakong sebanyak 7 orang karyawan (13,5%).

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terjawab sebanyak 52 responden, dengan jumlah pernyataan pada setiap kuesioner yaitu 4 item pernyataan untuk variabel kompensasi (X), 8 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), dan 8 item untuk pernyataan variabel motivasi kerja (Z), sehingga jumlah keseluruhan pernyataan pada kuesioner sebanyak 20 item pernyataan.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

No	Sangat Setuju: 5		Setuju: 4		Netral: 3		Tidak Setuju: 2		Sangat Tidak Setuju: 1		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	19	36,5	27	51,9	4	7,7	1	1,9	1	1,9	52
2	19	36,5	27	51,9	5	9,6	1	1,9			52
3	24	46,2	23	44,2	5	9,6					52
4	21	40,4	23	44,2	8	15,4					52
Jumlah	83		100		22		2		1		

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item pernyataan variabel kompensasi, yaitu:

Item pertanyaan ke-1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang karyawan (36,5%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang karyawan (51,9%), yang menjawab netral sebanyak 4

orang karyawan (7,7%), yang menjawab tidak setuju 1 karyawan (1,9%) dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 karyawan (1,9%).

Item pertanyaan ke-2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang karyawan (32,5%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang karyawan (51,9%), yang menjawab netral sebanyak 5 orang karyawan (9,6%), yang menjawab tidak setuju 1 orang karyawan (1,9%), dalam item pertanyaan ke-2 tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 (46,2%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang karyawan (44,2%), yang menjawab netral sebanyak 5 (9,6%), dalam item pertanyaan ke-3 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang karyawan (40,4%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang karyawan (44,2%), yang menjawab netral sebanyak 8 orang karyawan (15,4%), dalam item pertanyaan ke-4 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Sangat Setuju: 5		Setuju: 4		Netral: 3		Tidak Setuju: 2		Sangat Tidak Setuju: 1		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	42,3	27	51,9	3	5,8					52
2	24	46,2	25	48,1	3	5,8					52
3	22	42,3	28	53,8	2	3,8					52
4	23	44,2	25	48,1	3	5,8	1	1,9			52
5	19	36,5	31	59,6	2	3,8					52
6	30	57,7	19	36,5	2	3,8			1	1,9	52
7	16	30,8	34	65,4	2	3,8					52
8	36	69,2	16	30,8							52
Jumlah	192		205		17		1		1		

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item pernyataan variabel kinerja karyawan, yaitu:

Item pertanyaan ke-1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang karyawan (42,3%), yang menjawab setuju sebanyak 27 orang karyawan (51,9%), yang menjawab netral sebanyak 3 orang karyawan (5,8%), dalam item pertanyaan ke-1 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang karyawan (46,2%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang karyawan (48,1%), yang menjawab netral sebanyak 3 orang karyawan (5,8%), dalam item pertanyaan ke-2 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju

Item pertanyaan ke-3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang karyawan (42,3%), yang menjawab setuju sebanyak 28 orang karyawan (53,8%), yang menjawab netral sebanyak 2 responden (3,8%), dalam item pertanyaan ke-3 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang karyawan (44,2%), yang menjawab setuju sebanyak 25 orang karyawan (48,1%), yang menjawab netral sebanyak 3 orang karyawan (5,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan (1,9%) dalam item pertanyaan ke-4 tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang karyawan (36,5%), yang menjawab setuju sebanyak 31 orang karyawan (59,6%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang karyawan (3,8%), dalam item pertanyaan ke-5 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang karyawan (57,7%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang karyawan (36,5%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang karyawan (3,8%), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan (1,9%) dalam item pertanyaan ke-6 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju.

Item pertanyaan ke-7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang karyawan (30,8%), yang menjawab setuju sebanyak 34 orang karyawan (65,4%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang karyawan (3,8%), dalam item pertanyaan ke-7 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-8 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan (69,2%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang karyawan (30,8%), dalam item pertanyaan ke-8 tidak ada karyawan yang menjawab netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Sangat Setuju: 5		Setuju: 4		Netral: 3		Tidak Setuju: 2		Sangat Tidak Setuju: 1		Total
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	23	44,2	23	44,2	6	11,5					52
2	33	63,5	16	30,8	2	3,8	1	1,9			52
3	32	61,5	15	28,8	4	7,7	1	1,9			52
4	28	53,8	20	38,5	4	7,7					52
5	26	50	23	44,2	3	5,8					52
6	22	42,3	26	50	2	3,8	2	3,8			52
7	22	42,3	26	50	2	3,8	2	3,8			52
8	17	32,7	29	55,8	6	11,5					52
Jumlah	203		178		29		6				

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden pada item-item pernyataan variabel motivasi kerja, yaitu:

Item pertanyaan ke-1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang karyawan (44,2%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang karyawan (44,2%), yang menjawab netral sebanyak 6 orang karyawan (11,5%), dalam item pertanyaan ke-1 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang karyawan (63,5%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang karyawan (30,8%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang karyawan (3,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan (1,9%) dalam item pertanyaan ke-2 tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang karyawan (61,5%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang karyawan (28,8%), yang menjawab netral sebanyak 4 orang karyawan (7,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan (1,9%) dalam item pertanyaan ke-3 tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang karyawan (53,8%), yang menjawab setuju sebanyak 20 orang karyawan (38,5%), yang menjawab netral sebanyak 4

orang karyawan (7,7%), dalam item pertanyaan ke-4 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang karyawan (50%), yang menjawab setuju sebanyak 23 orang karyawan (44,2%), yang menjawab netral sebanyak 3 orang karyawan (5,8%), dalam item pertanyaan ke-5 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-6 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang karyawan (42,3%), yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (50%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang karyawan (3,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan (3,8%) dalam item pertanyaan ke-6 tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-7 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang karyawan (42,3%), yang menjawab setuju sebanyak 26 responden (50%), yang menjawab netral sebanyak 2 orang karyawan (3,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan (3,8%) dalam item pertanyaan ke-7 tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Item pertanyaan ke-8 menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang karyawan (32,7%), yang menjawab setuju sebanyak 29 orang karyawan (55,8%), yang menjawab netral sebanyak 6

orang karyawan (11,5%), dalam item pertanyaan ke-8 tidak ada karyawan yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,824	0,268	<i>Valid</i>
	X2	0,848	0,268	<i>Valid</i>
	X3	0,814	0,268	<i>Valid</i>
	X4	0,720	0,268	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,774	0,268	<i>Valid</i>
	Y2	0,712	0,268	<i>Valid</i>
	Y3	0,671	0,268	<i>Valid</i>
	Y4	0,802	0,268	<i>Valid</i>
	Y5	0,739	0,268	<i>Valid</i>
	Y6	0,758	0,268	<i>Valid</i>
	Y7	0,563	0,268	<i>Valid</i>
	Y8	0,749	0,268	<i>Valid</i>
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,704	0,268	<i>Valid</i>
	Z2	0,836	0,268	<i>Valid</i>
	Z3	0,847	0,268	<i>Valid</i>
	Z4	0,797	0,268	<i>Valid</i>
	Z5	0,796	0,268	<i>Valid</i>
	Z6	0,732	0,268	<i>Valid</i>
	Z7	0,739	0,268	<i>Valid</i>
	Z8	0,806	0,268	<i>Valid</i>

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas diatas, bahwa nilai *pearson correlation* pada masing-masing item pertanyaan tiap variabel memiliki nilai r_{hitung}

> r_{tabel} . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan pada tiap variabel adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Realibilitas menunjukkan konsistensi kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi (X)	0,812	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,866	<i>Reliabel</i>
Motivasi Kerja (Z)	0,908	<i>Reliabel</i>

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas diatas, bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja dikatakan reliabel. Masing-masing variabel dalam penelitian ini juga memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga, dapat disimpulkan pula bahwa variabel kompensasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja dikatakan reliabel dan memiliki keandalan yang cukup kuat.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation* (VIF), dengan ketentuan jika nilai *Tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.009	23.951		1.378	.175		
	X	-.815	1.543	-.549	-.528	.600	.010	96.137
	Z	-.083	.668	-.102	-.124	.902	.017	59.992
	X.Z	.032	.042	1.262	.750	.457	.004	252.136

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai *Tolerance* dari masing-masing variabel dibawah 0,10 yakni variabel X sebesar 0,010, variabel Z sebesar 0,017 dan X.Z sebesar 0,004. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari variabel X sebesar 96,137, variabel Z sebesar 59,992 dan X.Z sebesar 252,136 dimana lebih besar dari 10 dan dapat disimpulkan bahwa pada model regresi terjadi gejala multikolinearitas, sehingga dilakukan pengujian kembali dengan menghilangkan variabel interaksi X.Z pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.200	3.162		4.806	.000		
	X	.331	.210	.223	1.579	.121	.557	1.794
	Z	.411	.115	.505	3.573	.001	.557	1.794

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, diperoleh nilai *Tolerance* dari variabel X dan Z berada diatas 0,10 yakni dengan nilai 0,557 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel X dan Z lebih kecil dari 10 yaitu dengan nilai 1,794, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Untuk mendeteksi nilai residual berdistribusi normal atau tidak, maka dapat diketahui dengan melakukan uji normalitas dengan uji Kolmogrof-Smirnov (K-S), dengan kriteria analisis yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas dengan Uji *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54178290
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.073
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*, diperoleh hasil Signifikansi sebesar $0,062 > 0,05$ yang berarti bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*, dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika variabel bebas memiliki nilai Signifikansi $>0,05$ maka model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Glejser*)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.220	1.871		2.789	.007
	X	-.047	.124	-.071	-.381	.705
	Z	-.069	.068	-.188	-1.013	.316

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Dari hasil heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* hasil signifikansi dari variabel X = 0,705 dan Z = 0,316 diatas standar signifikansi yaitu 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian ini menggunakan Durbin-Watson (DW-Test). Adapun pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.455	.432	2.59314	1.901

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,901, selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidak adanya autokorelasi maka nilai DW_{hitung} dibandingkan dengan DW_{tabel} berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Durbin-Watson

Dl	Du	4-dl	4-du	DW	Keputusan
1,5135	1,5917	2,486	2,408	1,901	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Tabel Durbin Watson, data primer diolah Tahun 2022

Tabel 4.18 tersebut menyatakan bahwa nilai DW sebesar 1,901 berada diantara $du = 1,5917$ dan nilai $4-du = 2,408$ ($du < DW < (4-du)$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat masalah autokorelasi.

3. Pembuktian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi sederhana, analisis regresi sederhana dilaksanakan dengan cara mengukur *goodness of fit* model regresi untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.200	3.162		4.806	.000
	X	.331	.210	.223	1.579	.121
	Z	.411	.115	.505	3.573	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linear sederhana pada tabel 4.19 diatas, maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_i + \epsilon$$

$$Y = 15,200 + 0,331 X_i + \epsilon$$

Model persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta = 15,200 hal ini dapat diartikan bahwa, apabila nilai dari variabel kompensasi (X) dianggap konstan (nol), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 15,200. Koefisien regresi nilainya sebesar 0,331. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 variabel kompensasi (X), maka tingkat kinerja karyawan (Y) di BMT NU se-Wilayah Pamekasan akan naik sebesar 0,331.

b. Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya, variabel independen tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima. Artinya, variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Perhitungan T_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} \text{ df} = n-k \qquad \text{Pr} = \alpha$$

$$\text{df} = 52-1 = 51 \qquad \text{Pr} = 0,025$$

Keterangan:

$$\text{df} = \text{Degree of freedom}$$

- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel Bebas
- α = Tingkat Signifikan

Maka dapat dilihat pada tabel t Pr baris ke 0,025 dan pada df kolom ke 51 yaitu $t_{\text{tabel}} = 2,007$

Tabel 4.20
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.200	3.162		4.806	.000
	X	.331	.210	.223	1.579	.121
	Z	.411	.115	.505	3.573	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat dijelaskan bahwa: variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4,806 >$ nilai t_{tabel} $2,007$, dan taraf signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.432	2.59314

a. Predictors: (Constant), Z, X

Sumber: Output SPSS Versi 24, data primer diolah tahun 2022

Dari tabel 4.21 dijelaskan bahwa nilai R square sebesar 0,455 atau 45,5%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 45,5% dan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangsih tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan⁶⁹. Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat lain menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi yang dicapai ini akan berpengaruh pada tingkat imbalan yang nantinya akan menghasilkan suatu kepuasan kerja.⁷⁰

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji T (Uji Parsial) yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar

⁶⁹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 219

⁷⁰ Fajar Nur'aini Dwi Fatimah, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), 12.

4,806 > nilai t_{tabel} 2,007, dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa secara individual variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian berarti hipotesis pertama (H_1) dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dapat diketahui juga bahwa hasil koefisien determinasi bahwa besarnya R^2 adalah sebesar 0,455 atau 45,5%. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kompensasi sebesar 45,5%. dan sisanya 55,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftha Fathurrahma, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan Kabupaten Pangkep karena memiliki taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.⁷¹

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi karyawan dalam memilih pekerjaan di sebuah perusahaan. Untuk mencapai kemajuan kinerja perusahaan, pemberian kompensasi harus seimbang antara keinginan karyawan dan kemampuan perusahaan, agar dapat menciptakan hubungan kerja sama yang sehat. Selain itu, kompensasi yang sesuai antara keinginan karyawan dan pekerjaannya dapat mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik setiap waktunya, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.⁷²

⁷¹Miftha Fathurrahma, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep" (Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Makassar, 2020), 103-104.

⁷² Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi: Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol. 09, No. 1 (Desember, 2014), 26.

Peneliti menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan BMT NU Jawa Timur Se Wilayah Pamekasan telah sesuai dengan keinginan karyawan, karena selain gaji pokok yang diberikan juga disediakan variasi tunjangan. Semakin tinggi variabel kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang diperoleh. Jika variabel kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sehingga pencapaian target perusahaan akan dapat terpenuhi dengan baik.

2. Motivasi Kerja Memoderasi antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan BMT NU Se Wilayah Pamekasan

Berdasarkan uji asumsi klasik yang dilakukan pada interaksi antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan menyatakan bahwa terjadi multikolinearitas dan tidak lolos uji asumsi klasik sehingga variabel moderasi yakni motivasi kerja bukan variabel moderasi dalam hubungannya dengan kompensasi dan kinerja karyawan.